

Concertation fonction publique

Amélioration des conditions de vie au travail

Novembre 2012

Alors que s'ouvre cette concertation sur l'amélioration des conditions de vie au travail dans la fonction publique, la CGT s'étonne et s'inquiète des mesures annoncées par le chef du gouvernement, concernant le pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi.

D'abord nous tenons à réaffirmer que le travail n'est pas générateur de coûts, mais de richesses. Quant aux richesses produites, la CGT estime qu'elles doivent être partagées autrement, aux services de l'intérêt général et du progrès social. Les salariés ne peuvent sans cesse être la variable d'ajustement d'un système qui privilégie la rentabilité et le profit des actionnaires.

L'annonce de l'allègement de 20 milliards sur le coût du travail dont 10 milliards seront financés par des économies supplémentaires dans les dépenses publiques, laisse entendre que contrairement aux promesses, les agents de la fonction publique vont de nouveaux être mis à l'épreuve, via de nouvelles réformes structurelles, pour réaliser de nouvelles économies. L'arrêt de la RGPP ne serait-il qu'un affichage ou un leurre ? Les agents de la fonction publique savent bien que l'on ne fait pas mieux avec moins de moyens. Parce que chaque réforme s'est conduite au détriment de leurs missions, de la réponse aux besoins des usagers, de leurs salaires, de l'emploi public, de l'organisation du travail, de leurs conditions de travail.

Quand la modernisation de la Fonction Publique est sous tendue par la recherche d'économie, nous savons trop bien que cela se traduit. Par des modes de managements voués exclusivement à une logique comptable de réduction des dépenses publiques, qui déshumanisent les relations de travail et provoquent de grandes souffrances pour l'ensemble des agents.

Que dire des dérégulations de l'amplitude des journées de travail, généralisation des 12h à l'hôpital, augmentation de la charge de travail et de son intensité.

Nous avons besoin d'éclaircissement sur la redéfinition des modes d'intervention publique et de la déclinaison des économies structurelles et durables envisagées.

Parce que l'amélioration des conditions de travail repose aussi sur le sens du travail réalisé, et que la question des moyens est fondamentale. La question de l'emploi et particulièrement l'emploi qualifié est incontournable, car les suppressions massives d'emplois subies ces dernières années ont contribué à fortement dégrader les conditions de travail dans la fonction publique.

Afin de mener à bien cette concertation et les négociations sur lesquelles elle devrait déboucher, la CGT estime nécessaire de procéder à un véritable état des lieux :

- De l'ensemble des droits et moyens alloués au bon fonctionnement des CHSCT
- Procéder à un recensement des difficultés rencontrées, délits d'entrave, multiplication des procédures juridiques, contestations diverses.
- De la mise en œuvre de l'accord 2009, sur ce point précis, la CGT a engagé sa signature, or à ce jour nous notons peu d'avancées concrètes sur le terrain. Des réunions spécifiques au bilan de cet accord étaient prévues, elles n'apparaissent pas dans le calendrier et pour la CGT c'est un préalable à toutes nouvelles concertations.

Concernant la mise en place d'un observatoire de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique, cette instance n'existe que sur le papier puisqu'elle ne s'est encore jamais réunie ! Nous déplorons l'absence de transparence et le manque cruel d'indicateurs et de données fiables tant sur les maladies professionnelles, les départs pour invalidités, les accidents du travail, voire les suicides.

La commission spéciale du CCFP n'a elle aussi toujours pas été convoquée !

Sur la mise en place effective des CHSCT, aucune des propositions de l'accord n'a pleinement abouti. Peu d'avancée sur le versant Etat, dans la territoriale nous sommes toujours en attente des circulaires d'applications, et dans le versant hospitalier rien n'a vraiment été amélioré.

Pour la rénovation du réseau des agents chargés de mission de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, aucune des 4 propositions de l'accord n'a réellement été prises en compte.

Concernant l'amélioration du réseau des inspecteurs en hygiène et sécurité et des agents chargés des fonctions d'inspection, le positionnement de ces acteurs vis-à-vis des employeurs reste flou et cela pose problème en cas de désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives. La CGT réclame un corps d'inspecteurs indépendants, ainsi que la création d'un grade d'ingénieur en prévention dans la Fonction Publique Hospitalière.

La volonté de développer de véritables services de prévention dans les 3 versants de la Fonction Publique et quant à elle mise à mal, tant le nombre de médecins de prévention est dérisoire pour répondre aux besoins et remplir comme il se doit leurs missions.

Sur la question du document unique et de sa mise à jour, nous sommes loin du compte. De nombreuses administrations s'en affranchissent, c'est inacceptable, car c'est une obligation ! (services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, établissements publics d'enseignement...)

L'évaluation et la prévention des risques psychosociaux posent toujours problème, et là encore l'accord n'est pas respecté. Aucun plan d'action n'a été réalisé.

Sur l'évaluation et la prévention des troubles musculo-squelettiques, le travail d'enquête sur la connaissance du risque et ses caractéristiques sous

l'égide du conseil commun de la Fonction Publique en lien avec le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail n'a jamais vu le jour !

Sur le dossier particulier de l'amiante, nous relevons une insuffisance et une hétérogénéité en fonction des différents ministères, dans la réalisation des dossiers techniques, allant jusqu'au déni et au blocage.

Concernant la reconnaissance de l'imputabilité au service des accidents et maladies professionnelles, la CGT attend vivement un alignement du régime d'imputabilité sur le privé, afin que la victime n'est plus à faire la preuve qu'il s'agit d'un accident de service, mais que ce soit bien l'employeur qui ait obligation d'en prouver le contraire.

Enfin, nous avons relevé au moment de la signature de l'accord un certains nombres de manques, notamment celui de la reconnaissance de la pénibilité au travail. Pour la CGT, la question de la pénibilité doit être traitée sous l'aspect prévention aussi bien que celui de la réparation.

En fin et pour terminer, vous comprendrez que nous attendons beaucoup de cette concertation et des négociations sur lesquelles elle devrait déboucher, car nous avons pris beaucoup de retard. Pour la CGT il semble impossible de traiter ce dossier dans la précipitation en seulement 3 séances, il nous semble indispensable de prévoir dès aujourd'hui une modification du calendrier.

Nous attendons du gouvernement des mesures ambitieuses sur l'amélioration des conditions de vie au travail, il serait inconcevable que l'Etat employeurs soit en deçà de ce que les employeurs du privé sont en capacité de mettre en œuvre dans les entreprises, il en va de son exemplarité.



Déclaration liminaire au groupe de travail ministériel sur les RPS du 6 décembre 2012

Nous dénonçons une nouvelle fois les délais déraisonnables de transmission des documents nécessaires à cette réunion.

Vous avez un devoir d'exemplarité, surtout quand on veut s'occuper des bonnes conditions de travail. Nous vous demandons de modifier cette manière de faire inadmissible.

Nous ne pouvons accepter le déni des administrations d'Etat et des collectivités territoriales. Depuis la signature de l'accord du 20 novembre 2009, repris dans l'action 6 de cet accord cadre, l'ensemble des employeurs s'engagent à retranscrire l'évaluation des risques dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels. Avec un objectif de réalisation de Document Unique à jour pour fin 2012 sur l'ensemble des administrations. Nous en sommes très loin, trop loin Monsieur le Directeur.

De trop nombreuses administrations d'Etat et de Collectivités Territoriales ne respectent pas cet accord. Pour rappel, l'ensemble des signataires s'engageait dans la mise en œuvre de l'ensemble de ces mesures y compris les outils de prévention des risques professionnels découlant de leur obligation de sécurité, de résultat.

Devons nous dresser et rendre public une liste noire des employeurs violant leur obligation de sécurité, de résultat ???

Sans parler bien évidemment des fameux Risques Psychosociaux... Dès lors que les risques professionnels ne sont pas évalués, il n'est pas nécessaire d'aller chercher plus loin la démarche de prévention des risques Psychosociaux des employeurs et administrations.

Si nous pensions avoir franchi un saut qualitatif et quantitatif sur l'ensemble des administrations, la réalité en est tout autre.

Aujourd'hui nous entamons un cycle de concertation sur l'amélioration des conditions de travail » avec un groupe de travail ce jour sur les Risques psychosociaux, qu'à la CGT nous appelons risque sociaux-organisationnels.

Le 26 novembre, une de nos collègues des HCL s'est donnée la mort. Elle est venue le matin au travail s'est changée en blouse blanche, et s'est jetée du 5^{ème} étage .Elle était technicienne de laboratoire, et vivait une restructuration imposée par la direction pour raison purement économique, et non pas médicale .Nous venons d'apprendre qu'un autre suicide au CHU de Lille a eu lieu en début de semaine

Ce geste loin d'être isolé, dans les hôpitaux ,l'éducation nationale, chez les territoriaux, à l'ONF, aux finances, chez les personnels DDE transférés sur les départements ...ne peut être écarté de ce que vivent les agent titulaires, contractuels de droit public ou privé .Des restructurations en pagaille, une perte de repères, de sens de leurs métiers mais surtout de leurs missions .

La RGPP et les réformes de l'état qui l'ont accompagnées, tuent et continuent de tuer, contrairement à ce que vous affirmiez mais peut être ne l'affirmez vous plus ? La décentralisation plus précisément depuis 2004 est à l'origine de nombreux RPS ayant engendrés de multiples situations dramatiques dans la Fonction Publique. Et nous pouvons

être très inquiets face à l'acte III de la décentralisation si nous ne mettons pas au cœur de cet acte III les agents.

Alors, concernant votre responsabilité ainsi que celle des employeurs territoriaux, nous attendons des actes et non pas des paroles. Mme Lebranchu a tenu un discours le 12 novembre qui semble aller dans le bon sens, espérons qu'il traduisait une réelle volonté.

Cela commence certainement par la transmission du guide méthodologique de luttes contre les RPS à l'ensemble des employeurs publics avec une forte lisibilité et visibilité sur la démarche.

Et immédiatement, nous demandons à pouvoir engager des discussions avec les ministères concernés sur les causes de ces RPS. C'est-à-dire les conditions d'emplois, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le bon fonctionnement mental des agents.

Dans un second temps, nous demandons à la formation spécialisée n°4 du Conseil Commun de la Fonction Publique, un bilan des programmes annuels de prévention des RPS sur l'ensemble des administrations tel que prévu dans l'accord cadre.

De fait, cela nous ramène aux CHSCT de la Fonction Publique. C'est de deuxième gros chantier qui se présente à nous.

Nous exigeons, immédiatement, des moyens nécessaires aux bons fonctionnements des CHSCT. Des heures pour que les mandatés ainsi que le secrétaire du CHSCT puissent exercer l'ensemble de leur mission, un droit à la formation réaffirmé auprès des organismes de formation des organisations syndicales et financé par les employeurs qui ne soit pas laissé au choix de l'administration. Quant au versant hospitalier, nous n'accepterons aucun recul des droits actuels et du mode de fonctionnement.

Ces 2 chantiers qui se présentent à nous n'ouvrent pas droit à négociation. Nous avons perdu trop de temps. Devons nous vous rappeler vos propos le 18 mai 2010 dans le cadre du comité de suivi de l'accord DGAFP ?

Un échec à ces 2 dossiers nous amènera à tirer toutes les conséquences sur la suite de nos travaux.

Il vous appartient, dès lors, d'impulser nos travaux afin que la volonté manifestée par le gouvernement lors de notre première rencontre avec Madame la Ministre se traduisent concrètement sur l'ensemble des administrations publiques et collectivités territoriales

A ce propos, l'agenda social ne prévoit que trois réunions avant une réunion conclusive le 12 février. Ces réunions d'aujourd'hui, du 10 janvier et du 22 janvier sont insuffisantes pour arriver à un accord « *signable* » sur les moyens des CHSCT et les RPS, à moins bien sûr que vous repreniez toutes les propositions des organisations syndicales.



DECLARATION DU 10 JANVIER AU GROUPE DE TRAVAIL SUR LES CHSCT.

Nous nous rencontrons dans le cadre de l'agenda social sur la négociation sur les conditions de vie au travail et plus particulièrement sur les Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.

Ce comité est l'axe principal et primordial de la politique de prévention de la santé au travail des travailleurs. C'est pourquoi nous souhaitons que notre prochaine rencontre, le 22 janvier soit consacrée également aux CHSCT et qu'entre le 22 janvier et le 12 février (si cette date est inamovible), vous programmiez autant de réunions que nécessaire sur les RPS et les CHSCT afin d'avoir une réunion réellement conclusive à cette date. Aucune mise en œuvre n'est possible sans un CHSCT jouant pleinement son rôle.

Les CHSCT sont créés dans toute la Fonction publique mais ceux-ci ne prennent leur sens que s'ils sont dotés de moyens afin de bien fonctionner. Les décrets de création de ces comités dans les versant état et territorial de la Fonction publique ont mis tellement de freins sur leur fonctionnement, en jouant sur la spécificité de la Fonction Publique qu'ils se retrouvent semblables à des coquilles vides.

La Fonction publique hospitalière est pourtant dotée de CHSCT depuis plus de 20 ans, alignés sur le code du travail sans que cela n'ait remis en cause l'institution même. Les remises en cause que subies la Fonction Publique Hospitalière sur le droit à l'expertise notamment, sont des remises en cause dictées par des impératifs financiers et la volonté des employeurs d'échapper à leurs responsabilités. Après avoir supprimé le délit d'entrave des CHSCT de la FPH, les CHSCT sont attaqués sur l'une de leur prérogative qui se trouve être le droit à l'expertise.

Les courriers aux ministères de la FHF sont très clairs. Nous dénonçons le courrier adressé le 17 décembre 2012 par la DRH au Directeur Général de l'INSEE qui supprime au CHSCT le droit à l'expertise, ce droit devant être du seul pouvoir du Président du CHSCT. Cette interprétation du droit par la DGAFP est erronée et contraire à l'accord cadre « *Santé et sécurité au travail* » offrant de nouveaux droits aux mandatés ainsi qu'aux CHSCT. Si les

conditions de travail ainsi que le dialogue social s'amélioreraient réellement dans les établissements, les CHSCT auraient moins recours aux expertises.

Nous demandons un alignement sur le code du travail, tel que pratiqué dans la Fonction Publique Hospitalière tout en étendant également leurs compétences aux conséquences environnementales pour les salariés et les citoyens.

Sur le document reçu pour cette réunion d'aujourd'hui, nous affirmons que les médecins de prévention sont les acteurs majeurs, incontournables en matière de prévention des risques professionnels. Cependant, ces agents ne sont pas les seuls acteurs et demandons de dissocier ce dossier de celui des moyens des CHSCT. Ce dossier, qui devait faire l'objet d'une commission parlementaire, doit pour madame la Ministre être traité au niveau interministériel comme indiqué le 12 novembre dernier.

Nous vous donnons maintenant, quelques points importants à nos yeux et qui conditionneront la signature de la CGT sur d'éventuels accords. Ces points doivent être traités de toute urgence :

- Les mandatés, titulaires et suppléants doivent relever du droit de délégation horaire, attribué mensuellement, en fonction de l'effectif, réparti entre eux, à leur libre initiative. Les représentants du personnel doivent bénéficier du temps nécessaire pour se documenter, enquêter et aller à la rencontre des personnels sur leur lieu de travail pour les informer et les consulter, avoir des temps de rencontre avec les services de santé au travail, les médecins de prévention, l'ensemble des acteurs de la santé au travail. Les ASA 15 ne répondent en rien à cette demande. Cette délégation horaire doit être au minimum égale à 10 heures par mandatés titulaires et suppléants et augmentée en fonction du périmètre de compétence du CHSCT. Le secrétaire de CHSCT doit bénéficier du double de temps horaire de délégation afin de remplir l'ensemble de ses missions au sein de son périmètre de compétence.
- Les mandatés doivent également être formés, et être en droit de choisir leur organisme de formation. Les décrets et circulaires prévoient cette formation mais le point IV.3 de la circulaire d'application état (décret 82-453) indique « *Trois types d'organismes peuvent, au choix des administrations, être amenés à dispenser cette formation (article 8 alinéa 1er) :* », nous contestons fermement la formulation « au choix des administrations » qui n'est nullement citée dans le décret. Il prévoit également que :

« La formation mentionnée à l'article 8 est dispensée dans les conditions prévues aux articles R. 4614-21 et R. 4614-23 du code du travail. », les articles R4614-16 et R4614-34 devraient également être cités car ce sont eux qui fixent le montant des frais de stage. Ce droit individuel à la formation de mandaté CHSCT doit être, conformément au code du travail, un droit non opposable car attaché directement au mandat.

Bien d'autres sujets sont à traiter sur ces comités, comme par exemple le défraiement des suppléants et leur participation aux débats ou encore l'implantation de ces comités qui, dans l'état actuel des choses, ne leur permette pas de jouer pleinement leurs rôles ainsi que d'exercer leur attributions. (Exemple de l'éducation nationale, de l'administration pénitentiaire).

La création de ces CHSCT a suscité une forte attente et un fort engouement des personnels, à vous de faire en sorte que les questions de santé au travail ne soient pas un simple effet de mode ou d'annonces. Nous sommes en attente de vos propositions concrètes, les nôtres vous étant déjà transmises, et pensons que nous avons une volonté commune d'y arriver. La rencontre du 12 novembre présidée par Mme La Ministre et celle du 6 décembre présidée par vous-même, nous laissent de grands espoirs. Ces deux réunions ont montré une volonté intéressante de la part du gouvernement sur cette question. De la volonté à la mobilisation de moyens pour réussir, le pas peut être très grand.

Les CHSCT ne sont pas une instance mise en place pour faire plaisir aux organisations syndicales, mais bien une instance de dialogue social, et le levier indispensable pour une politique de prévention de la santé de tous, et partenaire nécessaire pour la mise en place de la prévention des RPS qui est à l'ordre du jour de notre prochaine réunion.



Déclaration liminaire du 22 janvier 2013

Il est difficile une fois encore de travailler dans l'urgence, le document nous parvenant vendredi pour une réunion ce jour. Il nous avait semblé qu'à la réunion du 6 décembre, Mr Verdier s'engageait à ce que des délais permettant aux organisations syndicales de travailler correctement, soient respectés.

Si nous devons parler des RPS, il serait nécessaire que nous parlions tous de la même chose, et que le rappel de la définition du rapport Gollac avec les 6 dimensions du travail à caractère psychosocial soit mis en préambule du présent accord-cadre ; afin que chaque acteur institutionnel de la prévention mette la même définition sur chaque mot.

Nous demandons également que dans ce préambule soit rappelé les références des 3 circulaires ministérielles rappelant les obligations des employeurs.

Pour la CGT, Les RPS ne peuvent être dissociés des risques professionnels et des programmes de prévention annuels.

Nous demandons également une clarification de l'ordre du jour des prochaines réunions de travail. Quels seront les sujets abordés ? Nous ne concevons pas de traiter les RPS dissociés d'une démarche globale de prévention des risques professionnels.

La CGT réaffirme également que la consolidation et l'amélioration des droits et moyens des CHSCT est le préalable à tout accord éventuel relatif à l'amélioration des conditions de vie au travail y

compris le volet RPS. Les membres des CHSCT sans droits et moyens ne sont que des travailleurs sans outils et formation.

Nos attentes sont à la hauteur de vos ambitions affichées, des CHSCT se saisissant pleinement de leurs missions de prévention des risques professionnels, et devenant réellement le partenaire incontournable et efficace sur la mise en place de plans de prévention.

De plus, la CGT réaffirme la nécessité de consulter préalablement à la signature d'un accord, l'ensemble de ses organisations. Nous vous avons envoyé un courrier affirmant que nous avons besoin d'un temps de concertation de 4 semaines.

La Fonction Publique se doit d'être exemplaire sur la protection de ces travailleurs.



Déclaration liminaire du 28 février 2013

Nous venons de recevoir une énième version de l'agenda social, version qui renforce le sentiment de confusion et de manque de clarté sur les objectifs poursuivis. Nous n'avons toujours pas de vision globale sur les négociations à venir alors que vous nous soumettez un projet de protocole d'accord sur les risques sociaux organisationnels. Comment pouvons-nous nous prononcer sur un tel accord alors que nous ne connaissons pas la teneur et le sujet sur lesquelles porteront nos futures discussions. La question des droits des CHSCT est fondamentale dans la question des RPS. On ne peut saucissonner le sujet des conditions de vie au travail alors que tout se tient dans tout. Nous vous l'avons déjà demandé, nous souhaitons avoir une vision qui ne soit pas à courte vue. Bientôt d'autres négociations vont débiter comme sur le sujet des retraites et nous ne savons toujours pas quand se dérouleront les réunions sur la prévention de la pénibilité ou la gestion des âges par exemple.

Vous avez supprimé deux dates dans l'agenda social, les 12 février et 28 mars. Vous nous dites que celles-ci ne sont pas supprimées mais reportées. Mais à quand, car aujourd'hui elles n'apparaissent nul part et sont donc concrètement supprimées. Nous n'aborderons pas ici le projet d'accord cadre que vous nous avez envoyé, nous le ferons lors du tour de table mais, la façon dont se déroule l'organisation de nos réunions ne permet pas d'aborder un sujet dans le contexte global des conditions de vie au travail.

Nous savons que cette négociation n'est pas la seule que vous menez, mais recrutez des fonctionnaires supplémentaires afin que celle-ci se déroule dans des conditions nous permettant à tous d'avancer sereinement dans les discussions.

Sur le projet d'accord-cadre.

Ce projet nous pose plusieurs problèmes que nous allons énumérer ici :

Page 1 :

- Nous ne sommes pas d'accord sur le fait que l'accord du 20 novembre 2009 ait identifié les RPS l'un des principaux risques professionnels d'ailleurs l'action 7 de cet accord présente les RPS comme un des risques pro et non comme un des principaux.
- Nous ne comprenons pas la phrase de 3 lignes sur le travail réel. Pour nous le caractère n'est pas « *particulièrement complexe* », l'agent identifie les RPS dans son travail car il le connaît. Que voulez vous dire par communauté de travail, nous souhaitons parler d'unité de travail.
- Plusieurs fois dans le document il est question des trois versants de la Fonction publique, d'autre fois il est fait référence à trois Fonctions publiques. Il n'y a qu'une Fonction publique (Titre 1) et 3 versants.
- Remarque de forme, il s'agit du rapport Gollac et Bodier et non Bordier.

Page 2 :

- Dans la FPE, chaque ministère élabore un plan qui sera présenté au CHSCT compétent. L'ensemble des plans devra être présenté, pour la FPE, à la CCHSCT.
- Le plan national devra et non pourra être.
- On parle du fondement de l'article 8 bis de la loi n°83-634 mais il faut rajouter les circulaires sur les obligations des employeurs (toujours pas paru pour la FPT)
- Orientation 1.1 : Notion d'espaces de dialogues, tel que pratiqués au ministère des finances, afin d'associer les travailleurs au diagnostic des facteurs de RPS.
- Le paragraphe suivant sur la FPT est à l'encontre de notre revendication de création de CHSCT dans les centres de gestion.
- Sur le paragraphe suivant et dans tout le texte, le CHSCT (article 51 du décret 82-453) procède à l'analyse des risques pro, ce n'est pas seulement un organisme de consultation. Où est le dialogue social ? Le rôle des CHSCT est quasi-inexistant dans ce projet d'accord alors que c'est un acteur important de la prévention.

Page 3 :

- La phase de communication doit être obligatoire.
- Le 1^{er} bilan doit être présenté au cours du 1^{er} semestre 2014 et non 2015.

Page 5 :

- Dans la FPT, la cellule d'appui sera et non pourra être créée, dans l'ensemble de ce document les verbes d'action doivent remplacer les autres.
- Mesure 5, la formation sur l'analyse et la prévention des RPS doit venir en plus des 5 jours obligatoires pour les mandatés au CHSCT.
- Dans les référentiels de formations, ceux-ci doivent rappeler les obligations de l'employeur.
- Mesure 6 : « *encadrant* » doit être remplacé par « *employeur* », c'est lui qui est responsable et non un cadre n+1.
- On ne peut se contenter d'éviter l'occurrence, il faut éviter l'existence et/ou l'occurrence si le risque ne peut être supprimé. Occurrence suppose que le risque existe et qu'il se répète.

Page 6 :

- Objectif n°3 : Les plans d'action doivent permettre de tendent vers une suppression des indicateurs et non une réduction.

Page 7 :

- Qu'est ce que l'axe 4 et quels axes après ?



Déclaration commune des organisations syndicales
de la Fonction Publique :

CFTC - CGC - CGT - FAFPT - FO - FSU - SOLIDAIRES

Mesdames et Messieurs,
Madame LE BRET représentant le Cabinet de Madame LEBRANCHU,

Le 12 novembre 2012, Madame La Ministre a officiellement repris l'accord cadre "*Santé et sécurité au travail dans la Fonction Publique*" signé par la majorité des organisations syndicales représentatives.

Des réunions se sont déroulées où nous semblions avancer de concert sur l'ensemble des points énumérés.

Alors comment expliquer, après ce nouvel envoi tardif du document, la présentation soumise à l'avis des organisations syndicales d'un hypothétique accord portant sur les risques psychosociaux, les moyens des CHSCT ainsi que la médecine préventive.

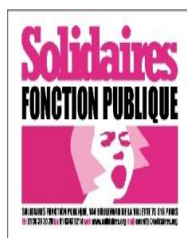
Si l'introduction est de nature à répondre à des objectifs partagés, par exemple, la prise en compte du travail réel, ou l'annonce de mesures immédiates visant le renforcement des acteurs de prévention, ce que vous appelez des mesures ou des orientations, sont en fait des déclarations d'intentions sans aucun moyen qui tendent à sous traiter vos engagements aux différents niveaux hiérarchiques des trois versants de la fonction publique.

Rien dans ce texte n'est susceptible d'enrayer les risques psychosociaux et surtout pas les 20 heures par an pour l'exercice des missions du CHSCT.

Nous, organisations syndicales représentatives des 5 millions de fonctionnaires qui oeuvrons dans notre quotidien pour le maintien d'un service public de qualité, qui ne peut se comprendre sans un travail de qualité, refusons de discuter ce texte en l'état, et demandons que nous soient présentés des propositions concrètes.

Nous demandons impérativement de nous présenter un nouveau texte reprenant les différents travaux de ces derniers mois soumis à la négociation.

Paris, le 16 avril 2013



Négociation Fonction Publique du 23 Mai 2013 Déclaration commune des organisations syndicales

Dans le préambule du projet de texte que vous nous proposez, vous ambitionnez de développer une véritable culture de prévention des risques professionnels dans les 3 versants de la fonction publique et de donner une nouvelle impulsion de prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique.

Nous partageons cette ambition qui doit être à la fois :

- ☐ d'éclairer les acteurs,
- ☐ d'impulser de réelles actions efficaces de prévention de ces risques dans les services et établissements,
- ☐ de se donner les moyens d'en mesurer la mise en œuvre et d'en évaluer les résultats.

Cet accord engage chaque employeur public dont la responsabilité est de prévenir ce type de risque, au même titre que les autres risques professionnels.

La prévention des risques psychosociaux nécessite de réinterroger le sens du travail, les moyens et l'organisation du travail, les modes de management et de reconnaissance plus respectueux des agents.

Mais force est de constater que le texte que vous nous proposez reste très en-deçà des propositions des organisations syndicales particulièrement en ce qui concerne les moyens de CHSCT. Celles-ci sont inacceptables en l'état.

De plus il crée la confusion en liant développement d'un plan de prévention des RPS, avec le développement du DUER et des mesures concernant les CHSCT, la médecine de prévention.

Tel qu'il est proposé, le projet de texte ne répond pas aux ambitions que vous affichez. Il s'apparente plus à une proposition de circulaire du Premier ministre qui rappelle la règle, et les organisations syndicales n'ont pas vocation à signer des circulaires.

Pour ce faire, les organisations syndicales présentes et unanimes demandent de réelles négociations sur la prévention des risques psychosociaux ayant pour objectif de réinterroger le sens du travail, les moyens et l'organisation du travail, les modes de management et de reconnaissance plus respectueuses des agents.

En garantie de votre engagement, il faut préciser les moyens qui seront déclinés au CHSCT en ayant pour objectif l'harmonisation des droits dans les 3 versants de la fonction publique en les alignant sur ceux accordés ce jour à la Fonction Publique hospitalière, en termes de temps

de délégation, de formation pour les représentants et au droit à l'expertise, et ce, avant la fin de la mandature, soit en 2016.

Les organisations syndicales demandent que des engagements en ce sens nous soient donnés au plus tard à la prochaine rencontre du 18 juin.

PARIS, le 23 mai 2013.

Déclaration commune des organisations syndicales le 25 Juin 2013



Mesdames et Messieurs,
Madame LE BRET représentant le Cabinet de Madame LEBRANCHU,

Faisant suite à notre précédente déclaration intersyndicale, des modifications ont été apportées sur le plan d'action RPS. Elles doivent être améliorées.

Concernant les moyens, ceux -ci restent à ce jour nettement insuffisants. Ils ne peuvent constituer une réelle base de négociations.

Sur cette partie, nous vous demandons une réunion avec madame la Ministre de la Fonction Publique dans les plus brefs délais.

Nous consacrerons donc cette réunion de négociation uniquement à la partie 1.

Déclaration commune du 15 juillet 2013



Mesdames, Messieurs

De façon unitaire, nous avons acté les avancées notables sur l'axe RPS.

Les organisations syndicales se sont mis d'accord sur la base commune suivante :

- ❖ Cette réunion ne peut être la dernière, et être uniquement une séance de lecture. Nous vous demandons donc une séance à la rentrée sur le texte définitif.
- ❖ Ensuite, il doit être clairement noté : « Le présent accord sera mis en œuvre sans préjudice de dispositifs plus favorables existant dans chaque versant de la fonction publique »
- ❖ Pour le volet formation : les frais pédagogiques, et les frais des stagiaires sont à la charge totale des employeurs, quelque soit la répartition des jours.
- ❖ Concernant les heures de délégation , nous vous demandons un engagement fort pour qu'en 2015 soit ouvert de nouvelles négociations.

Chaque organisation syndicale bien sûr fera ses amendements au cours de cette séance.



DECLARATION DU 28 AOUT 2013

Nous souhaitons d'abord aborder avec vous la structure du document en lui-même. Nous sommes opposés à la présence des deux annexes car le sujet de l'annexe 1 n'est pas annexe mais primordial à la signature ou non de ce protocole d'accord. L'annexe 2 traite, lui, d'un sujet complexe qui devrait faire l'objet d'un texte complet et indépendant de celui sur les R.P.S. Mettre ces deux sujets importants en annexe ressemble fort à une manœuvre visant à recueillir le maximum de signature. Comment apprécier un protocole d'accord sur les R.P.S. sans discuter des moyens pour le mettre en œuvre ? Lors des négociations sur les droits syndicaux, la délégation CGT a abordé régulièrement la question des moyens des CHSCT. A chaque fois le gouvernement répondait que ce sujet serait traité lors de la négociation sur la santé-travail et résultat, les moyens des CHSCT font partis d'une annexe non soumise à signature !

Nous ne reviendrons pas ici sur l'appréciation positive concernant le volet R.P.S. de ce projet d'accord, d'autant plus que 20 de nos amendements sur les 29 déposés ont été repris. Cependant, ce ne sont pas nos amendements portant principalement sur le fond que vous avez intégré dans le protocole. Trois points de désaccords restent présents, points qui influenceront sur la décision d'apposer notre signature ou non sur ce document. Tout d'abord, lors de la dernière déclaration commune, vous disiez être en accord avec la totalité avec son contenu or, nous disions en point numéro 3 que « Pour le volet formation : les frais pédagogiques, et les frais des stagiaires sont à la charge totale des employeurs, quelque soit la répartition des jours ». Dans la dernière version transmise, rien de tout cela n'apparaît alors que nous vous proposons de vous référer à l'article 4614-34 du code du travail qui précise que « les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prise en charge par l'employeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du SMIC. »

Nous allons engager la consultation de nos syndiqués, s'il s'agit bien ici de la version définitive du projet d'accord-cadre. A la vue du calendrier prévisionnel transmis hier, il nous semble qu'il est encore possible d'organiser une réunion plénière avant signature. Si les positions des uns et des autres ont évolué au cours de nos nombreuses réunions, qui ont été constructives, il n'en reste pas moins que de profonds désaccords demeurent. Sans parler des heures de délégations et de la proportion du nombre de jour de formation organisés par les

organisations syndicales, dont nous avons bien noté que tout ceci devrait évoluer rien, dans la façon dont est écrit l'annexe 1 n'oblige à une nouvelle négociation sur ces sujets.

Nous sommes en désaccord avec l'axe 5 par lequel les non signataires seraient exclus du comité de suivi.

Nous refusons catégoriquement que des arrêtés ministériels puissent décider d'une répartition du volume global différente entre les membres des CHSCT. Pour nous c'est une ingérence du politique sur l'organisation de travail dont veulent se doter les organisations syndicales. C'est aux OS, concernées localement par les CHSCT, de répartir comme elles l'entendent le volume global d'heures dont elles disposent entre leurs représentants. **Ce sont elles qui décident de leur organisation !**

Il serait dommage que ce projet d'accord-cadre reste en l'état car nous ne pourrions donner qu'une approche négative aux syndiqués de la CGT lors de leur consultation. Une dernière réunion nous semble nécessaire afin d'arriver à un texte qui réponde aux besoins du plus grand nombre d'autant que nos propositions n'engendrent aucun coût supplémentaire : Sur la formation, il s'agit d'écrire en toutes lettres ce à quoi s'engagent les employeurs, sur les heures de délégations de laisser aux OS le soin de s'organiser elles mêmes sur un volume global inchangé. Enfin, la CGT demande qu'à l'issue des bilans prévus par le protocole, le gouvernement s'engage à une nouvelle phase de négociation permettant les adaptations nécessaires.