



CHSCT DDI

du 18 octobre 2018

Dernier CHSCT de la mandature
La CGT a œuvré pour
l'amélioration des conditions de travail des agents,
le respect des agents et des textes
avec quelques avancées.

#jevotecgt
le 6 décembre

M. Duval, Directeur de la DSAF (Directeur des Services Administratifs et Financiers du 1er Ministre) a remercié les quatre organisations syndicales présentes au CHSCT des DDI de leur participation au travail collectif qui a permis des avancées sur des dossiers délicats (restauration collective, télétravail, baromètre social, etc). Il s'est également félicité du travail des Inspections et du rapport inter inspections portant sur l'évaluation du dialogue social et de la prévention des risques psychosociaux dans les DDI. Il considère que l'instance a fait la preuve de son utilité sur tous ces dossiers.

Rappelons que dans le même temps le gouvernement envisage la suppression à terme des CHSCT, ce qui nous conduit à douter de sa volonté de permettre aux représentants syndicaux de peser efficacement pour améliorer la qualité de vie au travail des personnels.

La CGT continuera à se battre pour le respect des droits des agents.

L'ordre du jour du dernier CHSCT portait essentiellement sur

- la mise en œuvre de projets de changement dans les DDI (projet FIACT);
- les applications informatiques relatives aux instances médicales (CM et CR);
- la médecine de prévention;
- le bilan relatif à la restauration collective;
- des précisions relatives au bilan social 2017;
- les rapprochements des BOP 333 et 307.
- L'inscription à l'ordre du jour de ces trois derniers points avait été demandée par la CGT. Aucun point n'était soumis au vote.

1 - BILAN DGAFP DU PROJET FIACT 2018 « DIALOGUE PROFESSIONNEL/DIALOGUE SOCIAL »

Une première présentation succincte avait été effectuée lors du CHSCT du 19 septembre. A cette occasion le questionnaire de 26 items adressé aux 230 DDI sur la mise en œuvre de projets de changements dans les DDI nous avait été communiqué. Il comprenait des questionnements sur le dialogue social, la participation des agents et de leurs représentants, l'intérêt porté sur à la dimension Qualité de Vie au Travail (QVT). Cette présentation initiale a été complétée au CHSCT du 18 octobre, à la demande des organisations

syndicales, par la DGAFP (Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique).

Le site de la Fonction Publique (DGAFP) présente le détail de ces actions.

Le FIACT - Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail créé par la circulaire du 5 janvier 2018 et le fonds d'innovation RH – FIRH- créé en 2017 (circulaire du 22 décembre 2016) sont dotés chacun d'un budget d'un million d'euros. Ils visent à l'accompagnement de tous les services de l'État dans la mise en place de projets innovants visant les transformations sur l'aspect RH pour l'un et pour l'autre sur l'aspect politique globale de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail protectrices de santé des agents.

La DGAFP a reçu 189 dossiers dans le cadre de l'appel à projet national FIACT pour un montant de 5 204 137,44 €, dont 44 pour les DDI représentant un budget de 390 353,10 €.

Thématiques abordées par les lauréats : accompagnement du collectif de travail et/ou organisations, action liée à la santé, etc.

Le comité de sélection, composé de la DGAFP, DSAF, Ministère de l'Éducation Nationale, de la Justice, PFRH ARA (Auvergne-Rhône-Alpes) et la PFRH Grand Est, a procédé à la sélection des 70 dossiers retenus parmi les 189 dossiers déposés.

Ces 70 dossiers représentent une enveloppe de 971 823 €, dont 20 projets DDI pour un montant de 117 851 €, 8 projets portés par les PFRH bénéficieront aux DDI au titre de la mutualisation.

Critères d'appréciation :

- situation d'urgence ou dégradée,
- caractère participatif,
- calendrier - mise en œuvre en 2018,
- nombre d'agents concernés,
- pertinence,
- intérêt du projet
- etc.

Caractéristiques globales des projets retenus :

- diversifiés : équipement et aménagement d'espace de travail, accompagnement d'équipe de prévention des

risques professionnels, des addictions, prévention des risques suicidaires...

- Concrets: amélioration des conditions de travail, de la santé et la sécurité des agents, confort acoustique, médecine de prévention, risques routiers.
- Correspondance avec les priorités du gouvernement = exemple création d'un service mutualisé de médecine de prévention inter-fonction publique...
- Contribution à l'amélioration de la qualité du service public: exemple accueil en préfecture.

N'ont pas été retenus les projets ayant un caractère trop individuel (exemple: préconisations de la médecine de prévention), les projets non chiffrés, ceux dont la mise en œuvre débordait sur l'année 2019 et non sécables en tranches et les projets hors périmètre FIAC (formations statutaire, actions GPEC,

Les caractéristiques des projets retenus au titre des DDI correspondent à la démarche globale pour l'amélioration des conditions de travail, la prévention des RPS, l'accompagnement des collectifs de travail, les actions liées à la santé (pratique sportive), etc.

Exemples d'opérations achevées: jardin partagé (DDT 17), ergonomie des postes de travail (DDTM 22), sensibilisation des personnels à certaines discriminations et au harcèlement (DDPP 44).

Le suivi de ces projets est assuré par les 15 PFRF (Plateformes Régionales d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines) qui sont placées au sein des SGAR (Secrétariats Généraux pour les Affaires Régionales).

Le financement de ces opérations reste annuel. Un autre budget, quasiment identique, interviendra au titre de l'année 2019 pour permettre l'appel à d'autres projets. Une circulaire portant sur l'exercice 2019 prévoit un accompagnement des réformes dans les services.

La DGAFP souhaite capitaliser sur les expériences positives (montrant une réelle utilité) et publiera les bonnes pratiques dans la rubrique « bibliothèque » de son site.

Selon la DSAF, ce retour d'expérience devrait être utile en particulier pour les DDI qui n'ont pas encore rédigé de plan d'action ou de DUERP.

Malheureusement l'absence de DUERP et de plan d'actions existe, ce que la CGT a fréquemment dénoncé lors de cette mandature !!!

On notera par ailleurs que ces fonds agissent dans le cadre du programme « Action Publique 2022 » et sont d'ailleurs renouvelés pour l'année 2019. Enfin les réponses effectuées par les directions à ce type de questionnaires sont rarement présentées aux instances locales de dialogue social, ce qui démontre que le dialogue social n'est souvent que formel, sans réel contenu.

2 - PRÉSENTATION DU SYSTÈME D'INFORMATION VADIM (VERSION AUTOMATISÉE DES INSTANCES MÉDICALES)

Il existe actuellement deux applications informatiques (CMCR et COMESUP) qui sont dans l'impossibilité de dialoguer entre elles. L'une tournée vers les CM/CR (Comités Médicaux et Commissions de Réforme) et l'autre vers le Co-

mité Médical Supérieur. Pour mémoire, il existe des comités médicaux départementaux placés auprès du Préfet du département et auprès de chaque administration centrale ministérielle. Il en est de même pour les commissions de réforme au niveau départemental et ministériel. Ce sont les DDCS qui gèrent localement les comités médicaux et commissions de réforme. Le Comité Médical Supérieur (voies de recours des CM) est placé auprès du Ministre chargé de la Santé.

La démarche VADIM entreprise depuis 2016 vise à remplacer les 2 outils CMCR et COMESUP par un outil unique, sécurisé, ergonomique et couvrant l'ensemble des besoins afin de faciliter la gestion des instances médicales, harmoniser les pratiques de gestion des CM/CR (tableau de bord) et outiller la transmission des dossiers entre les instances.

Périmètre de déploiement de VADIM: Ministères sociaux et acteurs externes (centre de gestion par exemple). VADIM permettra des échanges entre l'ensemble des acteurs, la réalisation de statistiques (exemple délai de traitement) pour la rédaction du rapport d'activité des instances médicales, l'analyse des données de santé (type de population, pathologies) permettant la prévention des risques.

L'accès à l'application s'effectuera par le biais de cartes nominatives (cartes de personnel autorisé) authentifiées délivrées par l'agence des systèmes d'information partagés de santé (ASIP Santé). Les cartes pourront être désactivées au bout de 6 mois de non utilisation, ou lorsque l'agent n'assure plus la gestion des CM/CR. Des cartes de professionnels de santé seront également mises à disposition des médecins membres du CM/CR pour suivre l'instruction des dossiers sur VADIM, et se connecter pour le suivi médical.

En 2019, des tests seront pratiqués avec des plateformes RH pour leur permettre de consulter l'état d'avancement de l'instruction mais il n'y aura aucune donnée médicale dans ce mode de consultation. Pour des raisons de respect du secret médical, les informations entre le niveau médical et administratif (services RH) seront donc cloisonnées.

VADIM n'a pas vocation à dématérialiser entièrement les dossiers médicaux. À ce jour, l'application est paramétré pour conserver les données saisies durant une dizaine d'années.

Son déploiement se fera en trois vagues successives sur 2018-2019 avec accompagnement (séminaire / formation / newsletter / supports de formation), assistance aux utilisateurs. La formation s'effectuera par région.

Plusieurs sites pilotes et première vague de déploiement: l'Ain, la Drôme, l'Eure, la Gironde, la Loire-Atlantique, l'Oise, l'Ille et Vilaine, le Var, le Morbihan, Paris petite et grande couronne...

Cet outil informatique ne résoudra pas les problèmes existants, comme les différences de traitement des commissions de réforme, alors que les textes de référence sont identiques.

3- PRÉSENTATION DE LA MÉDECINE DE PRÉVENTION PAR LA DGAFP

Le panorama de la situation résulte de travaux approfondis conduits à différents niveaux avec divers **acteurs**:

Un rapport conjoint IGA, IGAS, IGA de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en septembre 2014.

Un groupe de travail réuni en 2017.

Deux groupes de travail avec les organisations syndicales.

4 réunions avec les médecins coordonnateurs nationaux,

Des rencontres avec des professeurs d'université, le Conseil National de l'Ordre des Médecins (CNOM), la Direction Générale de la Santé (DGS), la Direction Générale de l'Offre de Soins (DGOS) etc.

Divers constats alarmants :

la moyenne d'âge des 5 417 médecins du travail (médecins de prévention) s'élève à plus de 50 ans et la moitié d'entre eux a plus de 60 ans.

La spécialité de la médecine du travail et donc de la médecine de prévention est la dernière choisie par les internes en faculté de médecine.

Les médecins de prévention rencontrent des difficultés pour réaliser dans les services le tiers temps qui entre dans leurs missions, du fait de leur charge de travail et de la pénurie de professionnels.

Certains territoires sont peu attractifs (déserts médicaux).

Il faut donc trouver des solutions pour faire face à cette pénurie de médecins de prévention, aux prochains départs à la retraite qui vont s'aggraver dans les années à venir et au manque d'attractivité de cette spécialité.

Une réflexion a donc été conduite pour l'établissement d'un plan pluriannuel d'actions. Les propositions de solutions pourraient être :

Des équipes pluridisciplinaires (les médecins de l'ancienne génération travaillaient plutôt seuls, maintenant la nouvelle génération de médecins travaille en équipe) ;

La création de services de prévention mutualisés (disciplines, administrations, territoires) ;

Faciliter les reconversions de carrière en cours vers la médecine du travail.

Répartition de certaines tâches avec les infirmiers (secteur paramédical à forte démographie).

Cette piste suppose l'accord des services du ministère de la Santé et du CNOM (Conseil national de l'ordre des médecins) et des formations spécifiques pour les infirmiers en matière de prévention au travail.

Rendre ce secteur d'activité plus attractif. Il faut faire un énorme effort de communication dans les facultés de médecine en faveur de la formation en médecine du travail et de prévention vers la Fonction Publique. Il faut développer des stages dans l'administration dans le cursus universitaire.

Projets et expérimentations

Du fait de la pénurie de médecins, une initiative locale de mutualisation a été réalisée entre les régions ARA (Auvergne-Rhône-Alpes) et Normandie sur quatre départements (Caen, Alençon, Clermont-Ferrand, Lyon). L'innovation de cette opération-pilote porte sur l'aspect inter-fonction publique. Cette expérimentation de médecine de prévention dans des centres mutualisés de santé de prévention a été budgétisée à hauteur de 500 000 €/an sur le BOP 333 (géré par la DSAF). La DSAF assure l'accompagnement juridique (signature de conventions), le Conseil régional du Calvados porte les emplois, l'Orne assure le centre de gestion... Cette opération bénéficie à 26 administrations dans le Rhône (soit entre 1 600 et 3 600 agents). L'ouverture des centres mutualisés équipés financés par la DSAF (BOP 333) s'effectuera

au 1er semestre 2019 (rappel : les budgets d'action sociale n'ont pas été transférés sur le 333).

A la question de savoir si les médecins demanderont des examens spécifiques suivant le niveau de risque du métier des agents (radiographie de poumons par exemple) pour des agents qui travaillent en abattoir, la DGAFP a répondu de façon positive (il faut une médecine adaptée au métier des agents). La question de la distance (km) pour se rendre aux visites médicales reste à étudier.

Incontestablement des efforts sont effectués pour résoudre cette question. On peut s'interroger si une augmentation des rémunérations des médecins de prévention ne rendrait pas cette fonction plus attractive.

4 – RESTAURATION COLLECTIVE

L'harmonisation s'est terminée par la région Grand Est (il reste à paramétrer les caisses des restaurants administratifs). Elle avait débuté par la Normandie. Toutes les régions ont mis à jour leur convention et reçu leurs crédits (crédits fléchés). Leur consommation est toutefois incomplète dans toutes les régions, du fait de l'arrivée tardive des factures. L'année 2018 est donc une année de transition.

Les plateformes RH devront envoyer les bilans de cette opération pour pouvoir mesurer l'effectivité des choses et les problèmes éventuels.

Aujourd'hui la subvention d'harmonisation versée par le BOP 333 s'élève à 1,56 €/an en moyenne/agent soit 150 €/an et par agent sur la base d'une moyenne nationale de 80 repas/agent/an.

L'objectif était que les agents d'une même direction d'origine statutaire différente mangeant dans le même RIA perçoivent la même subvention. Cette subvention est détachée de l'indice de rémunération de l'agent.

Cette subvention d'harmonisation est donc différente de la « PIM repas » (Prestation Interministérielle Restauration) qui s'élève à 1,24 € par repas et est attribuée en-dessous d'un certain niveau d'indice de rémunération.

Cette subvention d'harmonisation diminue le reste à charge des agents et doit normalement apparaître sur les tickets de caisse.

S'agissant de l'extension de cette harmonisation aux agents des directions régionales, la DSAF souhaite mener une expérimentation en 2019 sur une région volontaire. Le dispositif sera généralisé à toutes les régions en 2020.

Lors du CHSCT du 19 septembre, la CGT a demandé l'extension de ce système aux DIR (Directions Interdépartementales des Routes) et aux DIRM (Directions Interrégionales de la Mer). Même si la petite dimension des structures en cause rend l'affaire complexe, la DSAF s'est engagée à effectuer un bilan pour trouver des solutions visant à harmoniser une prise en charge plus attractive de la restauration pour les agents.

L'approche de ce dossier a donc été constamment positive, même si pour la CGT un certain nombre de problèmes reste à régler (cf. notre déclaration liminaire).

5 – REGROUPEMENT DES BOP 333 / 307 PRÉVU PAR LA CIRCULAIRE DU 1^{ER} MINISTRE DU 24 JUILLET 2018.

Le DSAF rappelle les rôles respectifs de chacun des BOP concernés. Le BOP 333 des DDI regroupe les dépenses de fonctionnement et d'investissement des DDI et donc les rémunérations des emplois fonctionnels des directeurs interministériels et de leurs adjoints (soit moins de 500 personnes). Le BOP 307 gère les effectifs des préfectures, soit 25 000 agents. S'il doit y avoir une fusion des deux BOP, on peut supposer que le ministère de l'Intérieur (MI) gèrera l'ensemble. Ce regroupement des deux BOP sera sans effet sur les emplois DATE des DDI et sur la gestion du programme lui-même, puisque les agents de la DSAF (service SDPSD – Sous-Direction du Pilotage des Services Déconcentrés de la Direction des Services Administratifs et Financiers du Premier Ministre) suivront leurs missions au sein du ministère de l'Intérieur.

S'agissant des agents informatiques (SIDSIC) rémunérés par le BOP 333, ce sont déjà des agents du Ministère de l'Intérieur.

Le DSAF entend appliquer la circulaire du 1er Ministre et indique que si le gouvernement décide que ce sont les préfectures qui gèrent les DDI, on obéira. Il précise que les Préfectures gèrent déjà l'immobilier des DDI, sans problème.

La CGT fait le constat que la quarantaine d'agents de l'équipe SDPSD de la DSAF sont traités comme des pions, puisqu'ils risquent de partir en 2019 au ministère de l'Intérieur.

Sur la question d'une éventuelle mainmise du ministère de l'Intérieur sur les emplois directionnels des DDI au détriment des autres ministères du fait de la fusion des deux BOP, le DSAF a répondu de manière négative. Ce sont déjà les préfets qui sont en charge des recrutements des emplois DATE, sans aucune conséquence sur l'équilibre de l'origine ministérielle des directeurs choisis. Les choix sont du reste soumis au délégué carrière mobilité.

Pour la CGT, cette situation est préoccupante pour les personnels concernés et pour les missions portées par les DDI dans la mesure où le poids de plus en plus considérable du Ministère de l'Intérieur prend le pas sur tous les autres ministères.

6 - COMPLÉMENTS D'ANALYSE SUR LE BILAN SOCIAL DE 2017

Le Bilan Social des DDI a été abordé lors du CHSCT du 18 septembre 2018. Toutefois à la demande de la CGT, des précisions complémentaires ont été apportées sur les sanctions disciplinaires du 1er groupe prises par les seuls directeurs ainsi que sur le nombre de CT /CHSCT au regard des obligations réglementaires.

Sanctions du premier groupe et évolution :

38 sanctions en 2017 contre 40 en 2016, 31 avertissements et 7 blâmes. Les sanctions se stabilisent à 0,14 % des effectifs physiques, les avertissements augmentent en valeur absolue et les blâmes diminuent.

Les sanctions par DDI sont plus nombreuses en DDTM, ce qui s'explique par le fait que le nombre d'agents est plus élevé que dans les autres DDI.

Les 38 sanctions ont été prononcées par 30 DDI, huit DDI ont prononcé deux sanctions dans l'année.

Neuf DDI ont prononcé des sanctions en 2016 et 2017. Était-ce déjà les mêmes pour les exercices antérieurs ?

Selon la DSAF, ce mode de management ne pose pas problème, puisqu'elle est rarement saisie de dossiers individuels et qu'il n'y a pas de recours contentieux.

La CGT ne partage pas cet avis. Il n'a pas été possible de connaître les motifs des sanctions, ni les directions ou les directeurs qui utilisent régulièrement ce procédé. Dans le passé certains responsables syndicaux ont fait l'objet de blâmes ou de menaces de sanctions du fait de leur action syndicale, sans que leur directeur soit inquiété. Équilibre de la terreur dans certains cas.

La CGT apprécierait pour sa part plus de transparence et s'inquiète de l'absence de contrôle de ce pouvoir discrétionnaire. Ce système est d'autant plus préoccupant que les sanctions du 2e groupe (radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 15 jours, déplacement d'office) pourraient également être prises par les directeurs locaux (après avis ou pas du conseil de discipline ?).

Quant au respect formel du nombre de réunions de CT et CHSCT

Le nombre obligatoire de réunions annuelles est de 2 CT et 3 CHSCT. Cette obligation est quasiment respectée pour les Comités Techniques (99,1 % des DDI) et assez mal pour les CHSCT (87 %). En effet 2 DDI ont réuni leur CT une seule fois au lieu de deux et 6 DDI ont réuni leur CHSCT une seule fois au lieu de trois ! Comme chaque année la DSAF a adressé un courrier de rappel aux DDI qui ne respectent pas leurs obligations en la matière.

Même si la situation s'est améliorée par rapport aux exercices antérieurs, les courriers de la DSAF n'y sont sans doute pas étrangers (En 2015, le quart des DDI ne tenait pas leur trois réunions annuelles de CHSCT, en 2017 le chiffre est tombé à 13 %) cela n'est pas vraiment satisfaisant. Certaines petites DDCSPP ne respecteraient pas l'obligation des 3 réunions annuelles, parce que les OS locales ne le souhaiteraient pas et qu'on n'a rien à se dire, puisque tout va bien !

Espérons que ce ne sont pas les mêmes qui n'ont pas de préventeurs, qui ne procèdent pas à l'actualisation annuelle du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), qui n'ont pas de plan d'actions RPS, qui ont un nombre significatif d'accidents de service, etc. Chacun sait que l'absence de préventeur a une incidence sur l'actualisation du DUERP, sur le plan d'action contre les RPS, sur le nombre d'accidents de service.

Les jours de congés perdus et l'écrêtement des horaires pour les agents à horaire variable

Les 27 928 agents des DDI (effectifs physiques) ont perdu 17 235 jours de congés en 2017. Ce phénomène de non-dépôt sur le compte-épargne temps concerne davantage les femmes que les hommes. Au titre de l'horaire variable, le nombre d'heures moyennes écrêtées s'élève à 11,12 heures pour les 21 790 agents en horaire variable. L'importance de ces chiffres montre que la pression du travail dans les services est très forte, puisque les agents n'arrivent pas à prendre leurs congés. ♦

→ INFORMATION FOURNIE LORS DE LA RÉUNION PRÉPARATOIRE DU 11 OCTOBRE 2018

Le DSAF a demandé par mail adressé aux Préfets et aux directeurs « de procéder à la convocation d'un CT de proximité de chaque DDI, qui se tiendra en présence du Préfet de département, et ayant pour ordre du jour les travaux conduits en application de la circulaire 6029-SG du 24 juillet 2018 relative à l'organisation territoriale des services publics.

Ces réunions devront avoir pour effet de présenter pour information les possibles évolutions des missions et des organisations, en intégrant les questions de mutualisation des fonctions support. » Une remontée du calendrier était demandée.

Sur les 230 DDI, 211 ont répondu à la DSAF. 124 ont déclaré avoir tenu leurs CT avec le Préfet ou un représentant du SGAR; 36 ont tenu des réunions informelles avec les OS et le Préfet ou le SGAR. La faiblesse des chiffres

montre que les directeurs sont peu bavards sur leurs propositions et peinent à dialoguer sur ces sujets avec les organisations du personnel et ont même du mal à appliquer les consignes du SGG.

Les deux groupements de directeurs (DDT - DDTM et DDCS – DDPP) ainsi que les associations des directeurs des Direccte ont également été associés aux réflexions des hautes autorités.

Aucune information sur les contenus ascendants et descendants : propositions des directeurs locaux aux Préfets des départements et propositions de ceux-ci au Préfet de région. Puis retour des Préfets de région vers le SGG et le DSAF.

On en saura sans doute plus lors du prochain et dernier CT du 15 novembre.

PS : Les représentants CGT au CHSCT ont changé du fait de départ en retraite. Désormais Laetitia Rannou (DDTM 22) et Sandrine Diot (DDT 52) assurent la fin du mandat. Catherine Merle siège comme expert. ♦

Déclaration liminaire de la CGT

#jevotecgt
le 6 décembre

Monsieur le Président,

La réunion du CHSCT central des Directions Départementales Interministérielles intervient dans un contexte pour le moins anxiogène pour les agents des DDI et des directions régionales des services de l'État, alors que les Préfets de Régions réunissent les organisations syndicales, pour, une fois encore, répondre à la commande du 1er ministre d'une parodie de concertation et de dialogue social.

En dehors de confirmer la suppression de 5 641 postes de fonctionnaires de l'État en 2019 et de 50 000 d'ici à 2022, les Préfets sont souvent peu bavards sur les propositions qu'ils font remonter et se contentent de rappeler les principes de la réforme et la liste des missions qui vont faire l'objet de réorganisations plus ou moins importantes.

Les fonctions support, avec une moyenne de 13 % des effectifs dans le périmètre RÉATE, sont clairement dans le collimateur de l'État « employeur » avec des « marges de progrès » identifiées pour réduire les effectifs et les dépenses de fonctionnement avec de nouvelles fusions, notamment des crédits de fonctionnement et le projet de plate-formes de mutualisation régionales sur les domaines informatiques, achat, logistique, immobilier, action sociale, voire même jusqu'à la gestion des effectifs. Et tout ceci pour passer d'une gestion abusivement présentée comme interministérielle, à une gestion par le ministère de l'Intérieur et les préfets, qui remporteraient la mise !

La CGT, dans toutes les réunions où elle est allée, a fortement dénoncé la forme et le fond de la démarche Action Publique 2022 avec un processus « à la hussarde » qui risque d'avoir un impact fort en termes de changements de missions et de mobilités non choisies pour les agents.

Les promesses d'absence de mobilités forcées voire de gestion lissée des sureffectifs dans les services sur le moyen

terme, n'engagent que ceux qui les écoutent, notamment avec les nouvelles fermetures de sites qui se profilent.

Certains préfets comme en Bretagne, vont même jusqu'à affirmer qu'une des conditions de la réussite de la réforme est la préservation du nombre d'agents de catégorie A+, afin de préserver les capacités de pilotage et d'expertise dans les services ... chacun appréciera !

À l'ordre du jour de ce CHSCT, un bilan doit être fait sur la restauration collective et la mise en œuvre de l'harmonisation des restes à charge des agents des DDI qui déjeunent dans le même restaurant, par le versement d'une subvention complémentaire.

La CGT qui a soulevé dès la création des DDI, la problématique des manques importants de participation financière dans certains ministères concernant la restauration collective, se félicite de la démarche engagée et reconnaît le travail important dans les services RH des DDI et dans les PFRH avec l'appui de la DSAF pour que cette mise en œuvre puisse se faire en liaison avec les RIA notamment.

Les agents dans les DDI déjà impactés sont majoritairement satisfaits mais la CGT demande qu'en région Normandie qui avait fait l'objet de l'expérimentation du dispositif, une révision soit lancée notamment pour les agents de la cité administrative de Rouen qui n'ont pas bénéficié de subvention complémentaire. De même, il s'agit maintenant d'accélérer le déploiement de la mise en œuvre dans l'ensemble des DDI et de permettre aux agents des directions régionales d'en bénéficier dès 2019.

La CGT a déjà alerté les ministères et en particulier les MTES/MCT de l'impact financier sur le budget d'action sociale 2019, dans le cas où de nouveaux agents décideraient de venir déjeuner dans les restaurants conventionnés, augmentant ainsi la dépense au titre de la subvention interministérielle de base. De plus, les autres agents des ministères

hors DDI et DR, sont également en attente d'une participation complémentaire ministérielle, en particulier dans les DIR et les DIRM.

Aujourd'hui, se tient également la commission consultative paritaire des agents contractuels dits « BERKANII » au sein des MTES/MCT qui ne sont plus que 142 dont 17 agents de droit privé, après la phase de déprécarisation.

Si la CGT tient à aborder la situation de ces agents au CHSCT des DDI, c'est qu'ils sont très majoritairement en poste en DDT-M, en charge de mission d'entretien à plus de 80 % et sont très impactés par les fermetures de sites. Cela se traduit par des licenciements car ces collègues qui travaillent majoritairement à moins de 50 %, ne sont pas mobiles et ne peuvent faire des déplacements de plusieurs dizaines de kilomètres parfois plusieurs fois par semaine.

L'obligation de l'employeur est de proposer des solutions de reclassement non seulement au sein des autres services ou établissements publics affiliés au ministère, mais aussi dans les autres services de l'État ou dans les collectivités territoriales ou les services hospitaliers.

La réduction des sites dans les territoires est une des raisons

de la difficulté à trouver des solutions ; la deuxième étant le choix, notamment en sous-préfecture, de passer des contrats avec des prestataires privés pour assurer l'entretien des locaux plutôt que de reprendre des agents « BERKANI » sans solution de reclassement. C'est aussi le cas avec les Partenariats Public/Privé lors de la construction des centres d'exploitation et d'intervention des DIR qui ne veulent pas non plus reprendre ces collègues.

La CGT dénonce ces décisions et demande qu'un examen ait lieu très rapidement entre les ministères concernés afin que ce ne soit pas les agents les plus fragiles, les plus isolés et les moins payés de nos services qui paient les décisions de fermetures de sites des ministères, et ceci malgré l'accompagnement des services sociaux et RH de proximité.

Oui les licenciements d'agents en CDI dans la fonction publique existent, et il n'est pas question que la CGT laisse faire ce genre d'agissements dans un silence assourdissant !

C'est un exemple parmi tant d'autres de l'impact très négatif pour les agents, de l'abandon des territoires et la CGT demande la saisine de tous les CHSCT concernant les mesures de la réforme actuelle. ♦

#jevotecgt

le 6 décembre

