

**LA CIRCULAIRE N° 4- 2011
HYGIENE ET SECURITE**

**GROUPE DE TRAVAIL COMMUN
CNAS CHSM DU 17 MAI 2011**

Un tel groupe de travail commun CNAS-CHSM ne s'était pas tenu depuis 2007. Il s'agissait le 17 mai dernier de permettre l'amélioration des synergies existantes entre le réseau des Médecins de Prévention et le réseau des assistants de service social sur la Santé au Travail.

Ordre du jour :

- 1- Point d'information : étude sur les Risques Psychosociaux (RPS) de la DAGEMO pour les DIRECCTE.
- 2- Point d'étape sur le projet de plan ministériel Santé, Sécurité au Travail (SST).
- 3- Réactualisation de la circulaire du 12 juin 2007 : « *Dispositif d'intervention et de suivi des agents victimes d'un attentat, d'une agression ou de tout événement grave survenu dans le cadre de leurs fonctions* »

**1 – Etude sur les RPS de la DAGEMO pour les DIRECCTE :
présentation de la version provisoire**

Une minute de silence a été observée à la **mémoire du responsable syndical qui a mis fin à ses jours**, début mai, à la tour Mirabeau dans les locaux du Ministère du Travail. Pour FO Finances. Au-delà de cet acte de désespoir, ce drame met en lumière la souffrance au travail à laquelle de plus en plus d'agents sont confrontés. Quand dès 2008, Force Ouvrière écrivait « **la RGPP tue** », **ce n'était pas un slogan, mais un constat qui devient au fil du temps de plus en plus insupportable !**

Le prestataire « capital santé » est chargé de rédiger une étude sur les RPS pour les DIRECCTE. la méthodologie et une version provisoire ont été présentées. 2039 agents ont été sondés par questionnaire en Administration Centrale, au sein des Directions Régionales et des Unités territoriales. Concernant le manque de reconnaissance, les plus touchés sont les agents de catégories C et ceux qui ont plus de 20 ans d'ancienneté dans leur poste. Les changements de service, les restructurations, les changements dans l'organisation du travail génèrent une grande insatisfaction surtout pour les agents B. 34,3% des agents ont été confrontés une fois au moins à des situations difficiles telles que : comportements de mépris important ; tensions au travail ; travail que l'on désapprouve ; fait de ne pas avoir les moyens de faire du bon travail ; sentiment d'inutilité, d'impuissance alors que le besoin de « travail bien fait » est très présent pour tous les agents.

Pour FO Finances, au travers de cette étude, il s'agit une fois de plus d'un constat mettant en évidence la souffrance et le mal-être des agents, **FO Finances déplore l'absence de propositions d'actions pour remédier à cette terrible situation !!**

2 - POINT D'AVANCEMENT DU PLAN MINISTERIEL SANTÉ SECURITE AU TRAVAIL (2012-2015)

Interventions FO Finances pour améliorer le projet de plan :

- Réintroduire les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) et l'ergonomie des logiciels (HELIOS).
- Utiliser les indicateurs de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).
- Substances CMR : réaliser le recensement des personnes exposées actifs et retraités, appliquer les décrets pour la mise en œuvre du suivi post professionnel, mettre en œuvre le suivi médical des agents des ex-CCV.
- Formation à réintroduire même si elle n'est pas la seule mesure de prévention, ne pas pour autant la supprimer du plan.
- Enlever la partie « organisation claire des intérim »
- Reprendre les 3 points contenus **dans l'accord Santé au Travail de la DIRECCTE de Basse-Normandie** :
 - 1 - *veiller à ce que l'ensemble des postes budgétaires soit effectivement pourvu dans le respect du statut des agents ;*
 - 2 - *l'organisation du travail et des services doit être réalisée de façon à assurer le non-dépassement des durées maximales de travail ;*
 - 3 - *une gestion cohérente de la charge de travail reposant sur chaque agent suppose tout à la fois que les arbitrages éventuellement nécessaires soient assumés non pas individuellement par chaque agent mais par la hiérarchie (après échanges avec les agents concernés) et d'autre part que les institutions représentatives du personnel soient placées en position de constater le volume global de cette charge.*

Pour FO Finances, il manque, dans ce plan, l'impact des suppressions d'emploi sur la souffrance au travail des agents.

1) Préambule du projet de plan :

Concernant la protection de la santé physique et mentale, la jurisprudence a montré que dans ce domaine, l'employeur a une obligation de moyens mais aussi de résultats ! **FO Finances** est intervenue pour souligner l'importance des budgets de nos CHS-DI et du rôle des Secrétaires Animateurs (SA) au sein de nos CH : **pas de département sans SA et maintien du réseau des SA** au sein des Ministères Economique et Financier.

2) Axes stratégiques :

Pour FO Finances, il est intéressant, dans ce projet de plan, de constater que l'Administration reconnaît aujourd'hui clairement 8 facteurs sources de Risques Psycho-Sociaux :

1) intensification du travail. 2) perte de sens au travail. 3) sentiment d'isolement. 4) manque de reconnaissance. 5) conflits de valeur. 6) difficultés liées au contact avec le public, aux transports. 7) inquiétudes spécifiques quant à l'avenir du service public. 8) réorganisations fréquentes. FO Finances est d'accord avec ces constats même si elle en fait d'autres. Une bonne méthode de travail consisterait à **mettre une action en face de chacun de ces facteurs** admis des deux côtés de la table. Or ce n'est pas le cas : ou bien les actions proposées sont inadaptées ou bien elles sont inexistantes.

En outre, FO Finances souhaite **rajouter d'autres facteurs sources de risques psycho-sociaux** :

1) les suppressions massives d'effectifs. 2) les effets pervers du pilotage par indicateurs. 3) le dépassement des horaires et durées maximales de travail. 4) la charge de travail trop importante. 5) les effets pervers de la rémunération au mérite et de la nouvelle procédure d'évaluation.

3) Les actions :

Le Médecin coordonateur national a expliqué les trois niveaux de prévention. La prévention **primaire** (écarter le risque), la prévention **secondaire** (protéger l'individu) et la prévention **tertiaire** (la surveillance médicale). La prévention peut être technique (prévention primaire), collective (primaire et secondaire), individuelle (secondaire) et/ou médicale (tertiaire).

FO Finances, sur les différentes parties du paragraphe consacré aux RPS, a noté que ce plan était globalement « creux » sur ce point car **dépourvu d'action** vraiment efficace ou courageuse sur le sujet. Tout au long des réunions consacrées au projet de plan ministériel, **FO Finances a particulièrement insistée pour que l'administration prennent en compte les suppressions d'emplois parmi les causes de souffrance au travail, ce qu'elle refuse obstinément de faire.**

- « **Recentrer l'agent au cœur de l'organisation du travail** » : cela paraît un préalable tellement évident qu'on peut douter de la pertinence de son insertion ! Si ce n'est plus le cas dans nos services, c'est inquiétant !

- « **Reconnaître à sa juste valeur le travail effectué** » : certes, certains agents sont demandeurs de reconnaissance, mais elle doit aussi passer par des évolutions de carrières et des rémunérations revalorisées.

- « **Identifier et reconnaître les conflits de valeur** » : suite aux suppressions d'emplois, les agents sont bien souvent contraints de bâcler le travail, ce qui leur pose problème vis-à-vis de leur conscience professionnelle. Quant au **décret cité (décret du 30/11/84) il n'a pas sa place car il concerne principalement les agents reclassés pour insuffisance professionnelle !**

- « **Lutter contre le phénomène d'isolement des agents** » : La surcharge de travail ne permet guère aux agents d'intervenir sur le travail de leurs collègues en difficulté. Ce paragraphe, comme d'ailleurs celui qui est consacré à gérer avec anticipation les changements des situations de travail, rappelle le DOS et le GEM que FO a combattu. Par ailleurs, il faut reconnaître les organisations syndicales comme interlocuteurs et non se retrancher derrière une pseudo-consultation référendaire.

- « **Prévenir les facteurs de stress aggravants** » : paragraphe qui ne propose aucune action concrète.

- « **Gérer avec anticipation les changements des situations de travail** » : Là encore, sans les évoquer reviennent le DOS et le GEM. Quid des organisations syndicales et des CHS ?

- « **Donner davantage de repères aux agents afin qu'ils identifient clairement leur marge de manœuvre** » Quel intérêt peut avoir une gestion claire des intérim quand dans un poste ou un service il y a peu d'agents ? Nommer des intérim tous azimuts pour pallier les manques d'effectifs est un leurre facteur de stress pour les agents.

- « **Associer les agents systématiquement à tout projet de transformation des situations de travail d'un point de vue spatial, organisationnel et matériel** » : En revanche, il n'est pas évoqué les fréquences beaucoup trop élevées des vagues de réorganisations. C'est sur ces dernières en particulier qu'il faudrait agir.

Pour FO Finances les agents ont un très haut niveau de conscience professionnelle. Face aux incessantes restructurations et aux suppressions massives d'effectifs, le lien de confiance entre l'Administration et les agents est mis à mal.

Quant aux CMR : le Médecin coordonateur national a rappelé qu'à la cessation de l'exposition, l'agent a droit à un suivi médical post-exposition. A sa retraite l'agent a droit à un suivi post-professionnel. **FO Finances** a rappelé que les suppressions d'emplois, les restructurations avaient un impact négatif sur les services RH et par voie de conséquences sur l'organisation des visites médicales, la délivrance des fiches et attestations d'exposition.

La coordonatrice des IHS a précisé qu'il y a régulièrement des débats entre les IHS sur l'amiante et que ceux-ci mettent à jour leurs connaissances.

Pour FO Finances il faut réécrire l'action 33 (demande médico-administrative) car il y a sous-déclaration des maladies professionnelles, les membres des commissions de réforme doivent prendre en compte les avis des experts.

Le plan ministériel Santé Sécurité au Travail est encore loin d'être finalisé. Il fera l'objet d'un groupe de travail en juillet et sera à l'ordre du jour du CHSM de novembre 2011. Le plan définitif devrait être soumis à la signature des Ministres de Bercy ainsi que des Fédérations syndicales. **Quant aux suppression d'emplois, le Directeur des Ressources Humaines a clairement affirmé que le Ministre ne signerait pas un document dans lequel les réductions d'effectifs seraient évoquées comme source de souffrance au travail ! (sic)**

Au moment où les plus hauts responsables et dirigeants des services de l'Etat eux-mêmes commencent à mettre en doute, voire à mettre en cause, les effets de la RGPP, le gouvernement tend à accélérer cette politique de destruction du service public. Plus des deux tiers des hauts fonctionnaires (interrogés par la revue *Acteurs Publics* et l'institut *Ifop* en février 2011) estiment que le service rendu aux usagers se détériore du fait des réformes en cours. Ils sont également 75 % à juger que leurs propres conditions de travail en pâtissent. Alors que dire pour leurs collaborateurs...

Concernant les personnels, ces réformes structurelles ne sont pas sans conséquence : maladie, stress, dépression, accidents, voire suicides. L'analyse de **FO Finances** se rapproche de celle du **médiateur de la République** qui constate, dans son **dernier rapport**, que ces réformes augmentent la complexité du système administratif, et que le **manque de moyens et de personnel** des services publics se traduit par un service « *dégradé, plus complexe et moins accessible* ». « *Les réformes de notre pays se font trop vite sans que les dommages collatéraux qu'elles induisent en soient suffisamment mesurés* », dit-il. Le rapport revient également sur la perte de sens et de compréhension des personnels du service public dans leurs actions : **toujours plus de directives et de textes, toujours moins de moyens et d'effectifs pour la réalisation des missions publiques et pour répondre aux besoins des usagers.**

(Source FGF FO)

QUESTIONS DIVERSES

- **Tentative de suicide à l'INSEE 34** sur le lieu du travail il n'y avait pas eu d'enquête au moment de notre intervention. Un suicide ou une tentative de suicide sur le lieu de travail doit obligatoirement générer une enquête ce qui pour **FO** est le BABA du fonctionnement des instances ! **FO Finances** a rappelé que le lien avec le travail était avéré et a demandé, avec l'ensemble des fédérations, qu'une enquête soit réalisée, ce qui a été fait depuis. Les acteurs de prévention (président du CHS DI, Médecin de Prévention..) ont été immédiatement informés de la tentative de suicide. et des groupes de parole ont été organisés.

- **FO Finances** a évoqué le problème des **Douanes dans les Côtes d'Armor**, management dangereux. Réponse évasive de l'administration : c'est un problème difficile, une interaction entre plusieurs causes. FO Finances ré interviendra sur ce dossier.

3 – Réactualisation de la circulaire du 12 juin 2007 :

« *Dispositif d'intervention et de suivi des agents victimes d'un attentat, d'une agression ou de tout événement grave survenu dans le cadre de leurs fonctions* »

Les dommages physiques ou psychologiques qui résultent d'évènements traumatisants tels que : attentat, agression, suicide ou tentative de suicide intervenant dans le contexte professionnel, constituent une dimension de la santé et la sécurité au travail. Ces situations doivent faire l'objet d'intervention et de suivi de la part des services. **Le Groupe de Travail CNAS/CHSM** du 17 mai, a permis l'actualisation du dispositif élaboré le 4 juin 1999 et modifié le 12 juin en 2007. La circulaire précise que le dispositif d'intervention, d'aide et de soutien à mettre en œuvre **auprès des victimes et/ou de leurs collègues** dans ces circonstances est placé **sous la responsabilité de l'employeur** (chef de service départemental ou supra départemental selon l'organisation de la direction concernée) qui a l'obligation réglementaire de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité. Elle en détaille les conditions de mise en œuvre.

Il s'agissait pour l'essentiel d'une mise à jour réglementaire au travers de l'introduction des références au nouveau décret réformant celui de 1982 :

- les CHSCT, leur président et secrétaires ;
- l'obligation pour le CHSCT de procéder à une enquête.

FO Finances a apprécié **un important rajout** par rapport au texte de juin 2007 : **les suicides et tentatives de suicide** de même que la précision concernant **le médecin de prévention coordonateur de l'équipe pluridisciplinaire**. **FO Finances** est intervenue pour que soit réinsérée la mention figurant dans la circulaire de 2007 : « **dans le cadre d'une reconnaissance professionnelle de l'événement traumatique** » dans le préambule et que pour tous les acteurs Action Sociale/Hygiène et Sécurité qui interviennent dans le cadre de la pluridisciplinarité, il soit bien précisé « **dans le respect des compétences de chacun** ». Enfin, pour **FO Finances** le secret professionnel, le secret médical doivent être respectés et rien ne doit apparaître dans le dossier administratif de l'agent.

Pour **FO Finances**, **les agents de Bercy au sein des DDI, DIRECCTE, doivent pouvoir bénéficier** de ce dispositif d'intervention et de soutien.

FO Finances est également intervenue pour exiger :

- que les **agents de Bercy en Nouvelle Calédonie, à Mayotte et en Polynésie**, bénéficient, eux aussi, de ce dispositif,
- qu'il aient **droit à toutes les prestations de l'action sociale** !
- qu'ils aient **un CHS**, d'autant que malgré de multiples interventions Force Ouvrière à tous les niveaux, les agents de la Nouvelle Calédonie et de la Polynésie n'ont toujours pas de CHS !!

La circulaire réactualisée, paraîtra **lorsque les textes du nouveau décret et de sa circulaire d'application, en discussion au niveau Fonction Publique, seront définitifs.**

PROCHAINES REUNIONS

- CHSM : le 24 Juin 2011

- GT du CHSM : le 6 Juillet 2011

N'OUBLIEZ PAS DE TRANSMETTRE A LA FEDERATION VOS REMARQUES, PROBLEMES DIVERS RENCONTRES AFIN QUE NOUS PUISSIONS DEFENDRE AU MIEUX LES CONDITIONS MATERIELLES DE TRAVAIL DES AGENTS.