



Déclaration liminaire pour le comité de suivi RPS du 10/02/16

Aujourd'hui ça fait presque 2,5 ans que l'accord sur la prévention des RPS dans la Fonction Publique a été signé et nous sommes à 1 an du dernier comité de suivi.

Que s'est-il passé depuis ? On peut dire que vous avez laissé le temps aux administrations, établissements et collectivités de mettre en place l'accord. La DGAFP a fait ce qu'elle avait à faire, le problème c'est que vous ne pouvez pas faire pour les autres et que vous n'avez aucun moyen coercitif pour faire respecter des engagements pourtant pris officiellement en ayant signé l'accord.

Outre les différentes organisations syndicales l'ayant signé, Mme la Ministre, l'association des régions de France, l'assemblée des départements de France, l'association des maires de France, le collège des employeurs territoriaux du Conseil Supérieur de la Fonction Publique territoriale et la fédération hospitalière de France l'ont tous signé, également, mais avec quelle volonté de mise en œuvre ?

Rappelons que les plans d'évaluation et de prévention devaient être initiés en 2014 et achevés en 2015 or, plusieurs de ces plans sont encore en cours d'élaboration, où ne concernent qu'un service en particulier ou même, ont été élaborés sans les agents ou le CHSCT.

Des DUERP n'intègrent toujours pas les RPS, qui sont d'ailleurs considérés encore comme étant à part des risques professionnels. Nous n'allons pas, dans cette déclaration, faire un bilan exhaustif des endroits où cet accord est respecté et ceux dans lesquels il ne l'est pas. Nous y reviendrons au cours de cette réunion, mais quelques exemples quand même :

- Au ministère des Finances qui a mis 1 an pour répondre aux contributions des représentants des personnels par des mesures sans ambitions. En contradiction avec la mesure 5 de l'accord qui prévoit la nécessaire implication des personnels, la préparation du document unique avec les agents se fait désormais une année sur deux, en ajoutant aux éléments de l'année précédente, les modifications connues. Les interpellations des ministres en 2015 ont débouché sur une rupture du dialogue social depuis début juillet. Les discussions viennent de reprendre en janvier dans l'absence totale de confiance actée par les représentants des personnels de toutes les organisations syndicales représentées dans ce ministère.
- Au ministère de la Justice, la déclinaison de cet accord ne se traduit pas en plan d'action. On reste dans la théorie, alors que les RPS sont en présence importante dans les services d'insertion et de probation, dans les services judiciaires et dans les services pénitenciers. Dans ce ministère, les CHSCT sont empêchés de fonctionner, comme dans le CHSCT du Vaucluse dans lequel le président refuse les déclarations liminaires considérant qu'il s'agit d'une perte de temps, celui des Hauts-de-Seine qui ne tient pas compte de l'existence du secrétaire, celui de l'Aude qui estime que seule l'administration peut saisir l'inspection du travail en cas de désaccord sur la légitimité de l'exercice du droit de retrait ou encore celui des Bouches-du-Rhône qui n'a rédigé aucun PV en 2015 ...

- Dans les DDI, la situation est très hétérogène entre des DDPP qui prennent en compte l'accord (le 11 et le 64) et d'autres, comme la DDPP 75 qui n'en tient aucun compte. Dans cette DDPP, le premier CHSCT ne s'est réuni qu'en décembre 2013 ! Il n'y a jamais eu les 3 CHSCT ordinaires sur une année. Sur les RPS, il y a eu un simulacre d'enquête, le questionnaire n'a pas été soumis au CHSCT, qui n'a jamais été associé. Ce questionnaire ne reprenait pas les dimensions du collège Gollac, ce qui interdisait toute comparaison avec les diagnostics établis dans les autres DDPP. Cette DDPP 75 n'a toujours pas de DUERP. Le bilan RPS n'a toujours pas été réalisé. De ce fait, elle n'a pas non de plan d'action contre les risques psychosociaux.

Nous ne prenons que ces trois exemples (d'ailleurs nous vous renvoyons aux déclarations liminaires faites dans ces CHSCT ministériels, déclaration souvent intersyndicales) mais il y en a bien d'autres et le plus grave, au ministère de l'Agriculture, après avoir privatisé les Haras nationaux certains agents ont été reclassés dans des abattoirs ! Vous voyez, il y a le discours et les faits !

Dans les collectivités territoriales ou les collectivités locales, seule une minorité a mis en place l'accord, de trop nombreux élus, Directeur généraux et DRH ne connaissent même pas leur obligations et pire sont, par leurs orientations, facteurs de mise en danger de la santé psychique et nient leurs responsabilités. D'ailleurs, la Réforme actuelle, les baisses de dotations de l'Etat, et le non remplacement des postes conduisent ici comme ailleurs à la fermeture de services, à la réduction du service public. On met à mal l'identité professionnelle des agents. On met à mal les organisations de travail et on remet en cause le sens du travail et les critères de qualité qui sont les leurs dans le plus grand mépris des agents. Les professionnels de la santé au travail sont eux-mêmes de plus en plus mis à mal, voire censurés.

Combien de collectivités ont mis en œuvre l'évaluation des RPS ? Combien l'ont passé en CHSCT ? Les CHSCT sont plus que méprisés et n'ont toujours pas de droits en jours pour faire leur travail. Et là où l'évaluation est mise en place, on est loin d'aller sur le travail réel : on se contente d'essayer d'accompagner les souffrants, ce qui fait augmenter le taux d'absentéisme et permet de supprimer des primes !

Dans le versant hospitalier qui, du fait de l'existence de son CHSCT depuis 30 ans, a un peu plus d'avance sur la connaissance théorique du fonctionnement du CHSCT, et par là même sur la démarche préventive des risques professionnels. Où en est-il ? Il y a plus de DUERP que dans les autres versants, (ce n'est pas très difficile) avec une prise en compte des RPS, (mais pas partout). Concrètement sur le terrain quelle mise en application de cet accord ? Combien de directeurs le connaissent ? Combien de membres de CHSCT ont eu leurs 2 jours de formation ?

L'enquête de la DGOS le montre, la culture préventive des RPS est loin d'être la norme et les RPS ne sont toujours pas considérés comme un risque professionnel, et sont pris en compte principalement là où le dialogue social existe ou que le rapport de force oblige la direction à se mobiliser.

Quelles actions préventives, mesurables sont mises en œuvre ? Quels moyens sont donnés à la prévention primaire de ces risques professionnels ? Pourtant, tous les employeurs publics n'ont cessé de rappeler un fort taux d'absentéisme, qui plombe les budgets.

Je cite « *Dans la Fonction publique hospitalière par exemple, les agents sont plus nombreux que la moyenne à déclarer un manque de reconnaissance professionnelle. Les salariés y sont*

particulièrement exposés au job strain : la demande psychologique y serait beaucoup plus marquée que dans l'ensemble du secteur privé .Ces salariés apparaissent également plus tendus : ils sont plus nombreux à penser qu'on leur demande d'effectuer une quantité de travail excessive. Parmi eux, les aides-soignantes et les infirmières sont particulièrement concernées. Ces résultats peuvent s'expliquer par des modifications organisationnelles fortes dans la fonction publique hospitalière. Liées à la recherche d'un équilibre financier, ces transformations auraient eu des répercussions importantes sur les modes de travail des personnels soignants. » tiré du numéro 004 de janvier 2016 de Dares analyse

Le psychologue Yves Clot parle d'une approche hygiéniste des risques psychosociaux, qui transforme la fragilité des situations en fragilité des personnes. Stress, burn-out, pervers narcissiques, sont des termes qu'il prend avec beaucoup de recul: « *Le vocabulaire est glissant parce qu'il traduit une angoisse sociale d'appeler les choses par leur nom. Il y a quelque chose de profondément déréglé dans le travail. On assiste alors à une obsolescence programmée des mots. On passe des plans d'action contre les risques psychosociaux à la qualité de vie au travail, et pendant ce temps les symptômes s'aggravent. »*

Par exemple, au 2^{ème} CHU de France, il y a eu un projet d'accord RPS qui s'est transformé en accord QVT non majoritaire, on ne parle plus des RPS !!

Bien entendu, nous ne pouvons faire cette déclaration liminaire sans vous parler de l'arlésienne des moyens des CHSCT ! Alors que les moyens en temps et la partie de la formation dont les mandatés peuvent choisir leur organisme de formation devaient être effectifs lors du dernier renouvellement des instances (début 2015), rien n'est encore effectif dans la Fonction Publique Territoriale et que partiellement dans la Fonction Publique de l'Etat. Surtout ne pas accorder d'heures de délégation dans la FPT, ni permettre aux mandatés de choisir par qui se former pendant deux jours tant que le texte n'est pas sorti ! Où est l'esprit de l'accord et de sa signature ? Qu'est ce qui empêche les administrations et les collectivités de le faire ?

RIEN, ça montre le manque manifeste de volonté politique de permettre aux personnels de prendre en main l'observation de leurs conditions de travail et de faire des propositions. On est loin de permettre aux personnels de s'impliquer et d'analyser le travail réel ! Il y a un an, nous avons demandé des informations claires, et nous repons certaines questions : Avez-vous une cartographie ? Que disent vos indicateurs ? Que va-t-on faire avec tous ces responsables qui n'ont pas rempli leur objectif en la matière ? Il est plus que temps de trouver des solutions concrètes.

Depuis 2009, la CGT a signé l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique, l'accord sur la prévention des RPS mais la mise en œuvre très partielle de ces accords en territoire ne nous incite pas à continuer dans cette voie. Notre décision sur le protocole d'accord sur la QVT l'a montré, comment faire confiance quand la signature des accords ne semble pas traduire une véritable volonté de mise en œuvre, et n'engage en rien les signataires ?

Enfin, nous sommes surpris de la teneur des documents envoyés pour cette réunion. Nous ne sommes pas là pour suivre l'évolution mais l'application de l'accord, accord qui est sur la prévention et pas sur le constat. Ce genre de document envoyés avaient plus leur la place à la FS4 du Conseil Commun.