



Déclaration liminaire au nom des représentants de la CGT
Séance du 24 janvier 2019

Monsieur le président du CHSCT,

La CGT est heureuse de siéger avec une délégation renouvelée pour un nouveau mandat au sein de ce CHSCT local d'administration centrale. Pour ce CHSCT d'installation, il nous paraît important de dire quelques mots sur la façon dont le CHSCT a fonctionné lors du dernier mandat et la façon dont nous pensons que son fonctionnement peut s'améliorer dans le mandat à venir.

Au nom de la CGT, je tiens à redire **l'attachement de notre organisation à cette instance** qu'est le CHSCT, acquis précieux pour les salariés et les agents publics qui permet au dialogue social de s'attarder de façon concrète et spécifique sur la question des conditions de travail des collègues. C'est la raison pour laquelle nous profitons de cette séance d'installation pour nous élever une nouvelle fois contre les projets, dans le cadre du chantier « Action publique 2022 », qui viseraient à fusionner les différentes instances en une instance unique au sein de la fonction publique comme cela est déjà le cas, depuis la loi Travail, dans le secteur privé.

La CGT a participé activement au bon fonctionnement du CHSCT, assumant à plusieurs reprises la fonction de secrétaire du CHSCT, proposant des méthodes, alertant sur des difficultés, participant aux groupes de travail, déclenchant même des procédures d'alerte pour danger grave et imminent qui ont donné lieu à un travail en profondeur avec l'administration. Pour la CGT, le CHSCT a ainsi montré toute sa pertinence en lançant par exemple au printemps dernier une enquête sur les conditions de travail au sein de notre administration. De tout cela il faut évidemment se féliciter, pourtant, **malgré notre attachement à cette instance, nous ne pouvons pas en rester là.**

Il y a en effet bien des points sur lesquels nous tirons un bilan assez mitigé du précédent mandat et il nous paraît important de profiter de la nouvelle présidence de ce CHSCT, M. le chef de service n'était là que depuis quelques mois, et de l'équipe renouvelée du côté des représentants des personnels pour **adopter un nouveau mode de fonctionnement.**

Je ne vais pas souligner une fois de plus la nécessité d'organiser des réunions plus fréquentes afin d'alléger nos travaux, ni la nécessité de faire parvenir aux représentants des personnels les documents au moins 15 jours avant la séance. Ces remarques, nous les avons déjà formulées de nombreuses fois.

Nous voulons aller plus loin en revenant sur plusieurs tendances observées ces derniers temps et qui nous posent problème :

- Une tentation larvée de contournement des instances
- Une association trop tardive du CHSCT à des projets déterminants
- La frilosité à laisser le CHSCT se positionner sur des projets

Je vais partir d'exemples concrets qui pointent les limites du fonctionnement que nous adoptons pour cette instance.

1) Une tentation larvée de contournement des instances

L'expression peut paraître un peu sévère, de fait, nous nous interrogeons sur la place que l'administration réserve aux instances de manière générale à l'administration centrale.

Premier point, notre CHSCT qui logiquement émane du CTAC se réunit avant le CTAC. Ce devrait être le contraire. C'était déjà le cas en 2014, nous l'avons vérifié. Sans tomber dans un formalisme excessif, nous souhaitons malgré tout souligner ce point qui devrait être réfléchi pour le prochain mandat car il s'agit de bien penser l'articulation entre les différentes instances propre à l'administration centrale.

Le second point, qui pour nous est essentiel, est celui de **l'articulation entre les groupes de travail et les instances**. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les groupes de travail se sont multipliés : plan managérial, suivi de la réorganisation de l'ESEN en IHEEF, égalité et diversité, modalités du dialogue social. La CGT n'est pas hostile par principe aux groupes de travail : le travail en GT est souvent nécessaire et complémentaire du travail mené dans le cadre des instances. Mais comment peut-il être complémentaire quand il a lieu avant les instances voire en lieu et place des instances ? En toute logique, c'est après inscription d'un point à l'ordre du jour du CTAC ou du CHSCT qu'il peut apparaître nécessaire de poursuivre les échanges dans un autre cadre. **C'est bien le travail en instance qui devrait lancer et cadrer les groupes de travail**. C'est d'autant plus problématique pour un GT sur les « modalités du dialogue social » qui par excellence ne peut court-circuiter les instances... Mais ça l'est tout autant pour des GT qui visent à présenter des points inscrits à l'ordre du jour des instances : comment expliquer un GT qui présente le dispositif de lutte contre les discriminations alors que le point est inscrit le jeudi à l'ordre du jour du CHSCT ? Comment faire en sorte que le point sur le plan managérial inscrit à notre ordre du jour ne soit pas redondant avec le travail effectué le 10 janvier en GT ?

Donc oui, au vu de ses éléments, nous voulons alerter sur une tentation, sans doute involontaire, de contourner les instances. **L'enjeu est pourtant non pas de les vider de leur rôle mais de mieux les faire fonctionner** et donc aussi de mieux les articuler avec ces séances de travail complémentaires.

2) Une consultation trop tardive du CHSCT

Au fond, ce problème des groupes de travail pose la question de la finalité du travail en instance du point de vue de l'administration. De notre point de vue, tout se passe comme si, l'instance était pour l'administration un point de passage obligé et non pas un temps de travail constructif éventuellement complété par des séances en GT. Et c'est bien là qu'est pour nous la difficulté. Trop souvent le CHSCT est associé trop tardivement, consulté en fin de parcours et ne peut contribuer à remodeler les dispositifs que lui soumet l'administration. Il faut réussir à faire en sorte que l'association du CHSCT **soit un vrai temps de travail qui permette d'améliorer les textes et projets présentés**.

La nécessité de considérer le CHSCT comme une instance de travail qui permettrait de nourrir l'administration du regard des représentants des personnels tout au long d'un processus de construction d'un dispositif a déjà été soulignée à de nombreuses reprises par les organisations syndicales dans cette instance. **Nous l'avons notamment développé à l'occasion d'un vaste projet de déménagement à l'automne 2016** où, dans une déclaration intersyndicale, la CGT, la CFDT et l'UNSA proposait un travail de concertation associant à la fois les instances, la consultation directe des personnels et évitait de lancer un déménagement le lendemain du CHSCT comme cela avait été alors le cas. Nous avons formalisé ces propositions en un texte de méthode remis en CHSCT début 2017 et qui jusqu'ici est resté lettre morte. Pourtant la question des déménagements revient régulièrement sans que notre proposition de méthode n'ait été prise en compte...

Ce parti pris d'association en amont et non en fin de processus des instances peut s'appliquer à l'ensemble des dispositifs. **Mais il s'applique particulièrement bien aux réorganisations auxquelles nous devons faire face de façon très régulière.** Or le CHSCT, comme le CTAC, est toujours consulté en fin de course : ça a été le cas en octobre pour le travail sur la réorganisation de l'ESEN alors que les travaux avaient été amorcés dès le mois de mars avec les personnels à Poitiers. La CGT avait demandé que les deux projets en cours de réorganisation soient inscrits à l'ordre du jour : les OS ont bien été conviées à des réunions de présentation des projets par les directions concernées, la DGESCO et la DNE, vont participer à des réunions bilatérales mais à aucun moment le CHSCT n'est associé, ne serait-ce qu'à titre d'information. Pour nous, c'est problématique car il faudrait dès le lancement du processus de réorganisation se poser la question des impacts sur les conditions de travail des agents...

Un autre exemple particulièrement frappant qui manque de façon criante dans notre ordre du jour. Le point sur l'enquête condition de travail lancée au printemps dernier. Les résultats ont été particulièrement mis en valeur par le travail commandé à la DEPP et nous en sommes très contents mais il aurait été particulièrement utile que le CHSCT puisse s'approprier ces résultats. Cela aurait permis de nourrir notamment le travail sur le plan managérial dont il est incompréhensible qu'il ne s'appuie pas sur des enseignements partagés issus de cette enquête.

Si les instances étaient davantage pensées comme des lieux de travail au bénéfice des agents sur les questions qui les concernent, nous pourrions y avancer de façon plus constructive. Mais pour permettre des échanges nourris, il faut avoir conscience d'un point. **Il n'est pas possible aux représentants des personnels de produire une réflexion immédiate sur un sujet qu'ils découvrent en séance.** C'est le cas en instance comme en GT. La question se pose aussi dans les GT déjà cités puisque le plan managérial que vous nous présentez se décline déjà en de nombreuses actions (dont on peut critiquer le caractère pas toujours opérationnel mais c'est un autre sujet, nous y reviendrons !), que le dispositif de cellule d'écoute est déjà presque lancé : dans ces conditions, la consultation des OS paraît presque ornementale... et c'est dommage !

Nous le répétons. Nos organisations sont des collectifs et un temps d'appropriation des enjeux de chaque question nous est nécessaire pour pouvoir produire sur l'ensemble des sujets sur lesquels vous nous consulter des positions partagées au sein de notre collectif mais aussi co-construites avec les collègues dont nous sommes les représentants. C'est la raison pour laquelle la CGT réitère son exigence que les documents présentés lors des groupes de travail ou des instances soient communiqués en amont à l'ensemble des participants. A défaut de documents terminés, des questions qui cadrent une discussion et nous permettraient de nous interroger nous aideraient.

3) La frilosité à laisser le CHSCT se positionner sur des projets

Dernier point, nous souhaitons évoquer la frilosité à laisser le CHSCT se positionner sur les sujets que lui présentent l'administration. Jusqu'ici les projets sont rarement présentés pour avis et peu de votes sont organisés au sein du CHSCT. C'est pourtant bien le sens de la composition de cette instance où seuls les représentants des personnels prennent part au vote. Pour la CGT, il serait important de laisser le nouveau CHSCT délibérer plus régulièrement, se positionner et que les avis du CHSCT soient, comme le prévoit l'article 77 du décret de 1982, porté à la connaissance de l'ensemble des agents.

* * *

Cette déclaration préalable a pointé des pistes d'amélioration et elles sont à prendre comme telles. Je termine avec trois remarques très concrètes :

- D'abord un satisfecit, celui d'avoir lancé des formations pour les nouveaux membres du CHSCT dès avant la première réunion de notre instance, initiative qui est à saluer
- La programmation des visites du CHSCT pour l'année à venir n'a pas été inscrite à l'ordre du jour, il faudra pourtant très vite fixer ce programme
- Il est à prévoir la mise à jour de notre règlement intérieur ou tout au moins son adoption pour le nouveau CHSCT

Notre CHSCT gagnerait à travailler de façon plus prospective. De nombreux chantiers sont à lancer, c'est le sens du courrier que la CGT a adressé en décembre à la secrétaire générale. Nous y proposons notamment un chantier sur l'organisation du travail. Mais il serait également intéressant de travailler à l'amélioration de la façon dont le CHSCT se saisit de l'obligation réglementaire de délibérer sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (article 61 du décret de 1982). A ce titre la CGT souhaiterait que le CHSCT lance un travail de réflexion qui pourrait passer par la constitution d'un groupe de travail. La CGT souhaiterait également dans le cadre de cette réflexion pouvoir avoir communication de la lettre de mission de la Conseillère de prévention.

Je vous remercie de votre attention,