

COMPTES RENDUS ET DÉCLARATIONS 4^{ÈME} RÉUNION SUR LES FUTURS CSE 18 MAI 2021

DÉCLARATION LIMINAIRE RÉUNION CGT/DGOS



« Le monde d'après » la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 sera pire que le monde d'avant. En effet, l'application de cette loi sur la simplification des instances détruit les supports représentatifs des personnels qui les protégeaient, pour les englober dans une instance fourre-tout. On retrouve d'ailleurs ce phénomène dénaturant au sein du projet de décret, dans lequel la frontière entre CSE et élections professionnelles n'y a jamais été aussi floue... Ce qui n'obère pas qu'une seule séance sur ce projet de décret soit suffisante. De fait, la CGT demande le retrait de la partie des articles relative aux élections professionnelles.

Certes, la CGT note la prise en compte de certaines avancées portées lors des récentes réunions. Toutefois, nous avons affaire à une instance qui va donner « tout pouvoir » aux directeurs d'établissement pour imposer une organisation de travail basée sur ses propres objectifs strictement comptables. Nous rappelons d'ailleurs que les personnels des établissements sanitaires et médico-sociaux ont été gravement exposés, au point d'entraîner des décès de professionnels. Les personnels ont été mis en danger par ce gouvernement, par le défaut d'équipements de protection individuels, par des tests arrivés tardivement et par une vaccination poussive. Pourtant, c'est bien les instances représentatives du personnel et notamment le CHSCT qui, dans la période, ont continué de fonctionner et ainsi garantir au mieux la santé et la protection des agents.

Le projet de décret que vous nous soumettez, concernant les Comités Sociaux d'Etablissement, va accentuer et aggraver considérablement l'exercice professionnel des agents, tant pour les ouvriers et techniques que pour les personnels administratifs et du soin. Vous ne tenez aucun compte de la sinistralité de notre champ, déjà dénoncée par les chiffres accablants des CTN (Comités Techniques Nationaux) de la branche prévention de la Sécurité Sociale, qui démontre que notre secteur est devenu le premier pourvoyeur d'accidents de travail et de maladies professionnelles. Pourtant, vous étiez au courant depuis des années, alertés par nos nombreuses luttes sur ce sujet (grèves des Urgences et autres).

Dans le projet du décret proposé, vous restez sourds à de nombreuses interrogations, principalement sur le seuil des 200 agents pour la création d'une formation spécialisée du Comité. « En deçà de ce seuil », elle est créée à la seule initiative du directeur, ce qui laisse tous les petits établissements non couverts, notamment les EHPAD qui ont pourtant des conditions de travail catastrophiques.

Pour la formation spécialisée de site, elle reste encore une fois à la seule initiative du directeur d'établissement, voire sur proposition de la majorité des membres du CSE en cas de risque professionnel particulier.

- *Qu'entendez-vous par « risque professionnel particulier » ?*
- *Travail de nuit ?*
- *Port de charge ?*
- *Travail en 12h ?*
- *Accueil du public ?*

Pourtant, l'enquête SUMER de la DARES sur les 3 volets de la Fonction Publique présentée en FS4 du Conseil Commun de la FP, en octobre 2020, met clairement en exergue le fait que la FPH est le secteur d'activité où la santé des professionnels est la plus exposée, tant en termes de temps de travail, de contraintes physiques, de risques biologiques, de présence d'agents chimiques dangereux, d'intensité du travail, de manque d'autonomie, de risques de violences au contact du public et de risques psychosociaux.

Concernant les représentants de l'administration de cette formation spécialisée, il y a un net déséquilibre entre eux et les représentants du personnel, et nous demandons qu'ils soient présents uniquement au moment du traitement du dossier pour lequel ils sont requis. Pour faire valoir votre généralisation de la dérèglementation, vous mettez en œuvre les Lignes Directrices de Gestion qui auront des conséquences considérables sur la carrière des agents, leur rémunération, leurs conditions de travail et la gestion de leur vie personnelle, avec un management au mérite, provoquant ainsi une insécurité permanente. Les organisations syndicales seront simplement consultées sur ces LDG.

Dans le CSE et dans la formation spécialisée, un seul suppléant par organisation syndicale pourra siéger, avec interdiction de prendre part aux débats, ce qui est un sidérant déni de démocratie. Nous demandons que les suppléants siègent et s'expriment à part égale des titulaires. Dans votre démarche de vouloir nous mettre au pas par la « professionnalisation » des syndicalistes, le fait d'empêcher les suppléants de siéger et de s'exprimer est contradictoire et incohérent.

A propos des expertises, que vous voulez visiblement anéantir, il sera nécessaire d'avoir un vote majoritaire, forcément difficile à obtenir, mais pire, s'il y a un recours gracieux de la part d'un seul syndicat, cela interrompt automatiquement la procédure en contentieux. Au cas où, malgré ce parcours que vous semez d'embûches, l'enquête se réalise, elle sera soumise aux règles de la commande publique, c'est-à-dire aux lois du marché. Nous vous rappelons que nous sommes dans le domaine de la santé, de l'hygiène et de la sécurité des personnels qui ne devrait pas être ouvert au libéralisme.

D'autre part, vous réduisez considérablement les moyens de fonctionnement syndicaux, en réduisant les temps de préparation et de restitution de l'instance.

Nous vous demandons de revoir votre copie concernant la formation des membres du CSE. En effet, deux jours seulement sont prévus pour l'hygiène et la sécurité des conditions de travail, ce qui est très insuffisant. Nous vous demandons de rajouter des journées consacrées à ces thèmes.

D'autre part, le bénéfice de ce congé de formation peut être refusé en cas de nécessité de service. Dans ce cas précis, vous êtes en mesure d'anticiper la pénurie d'effectifs alors que quotidiennement vous demandez des reports de congés. Pour rappel, la demande est posée un mois avant la formation ; la direction de l'établissement est justement là pour gérer les problèmes de fonctionnement. Pour la CGT, il ne doit pas y avoir possibilité de refus. A son retour de formation, l'élu doit produire une attestation, et s'il n'a pas pu s'y rendre, il devra rembourser l'établissement. Dans ce cas, par souci d'équité, la CGT demande qu'en cas de refus de le libérer, l'établissement lui verse la prise en charge financière de sa formation.

Sur les 34 questions listées lors de la précédente séance, de nombreuses questions restent en suspens, notamment :

- *Quelle valeur juridique aura l'avis de la formation spécialisée ?*
- *Quelle réponse à la présentation du Plan Blanc ?*

Nous terminons ici notre déclaration mais notre délégation CGT interviendra au fil de la réunion, car nous avons d'autres points à éclaircir.

Merci de votre attention.

COMPTE-RENDU 4^{ÈME} RÉUNION SUR LES FUTURS CSE

La fédération a été destinataire du projet de décret de 32 pages et 86 articles

La DGOS propose de ne pas aborder le projet de décret article par article.

Les thèmes du jour mais pas d'examen du projet de décret.

Pas d'intégration dans le CDSP mais dans le code de la Fonction publique qui doit être créé dans le cadre de la mise en œuvre par ordonnance de la loi Transformation de la Fonction Publique

Le seuil des 200 agents pour avoir une Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) est inadmissible.

L'arbitrage par le cabinet du ministre sur le seuil de 200 agents pour l'obligation d'avoir une F3SCT dans les futurs CSE est rendu.

Ce seuil pourra avoir la conséquence que quasiment plus aucun EPHAD autonome n'aura de « CHSCT ». Et, une fois de plus, ce sont les établissements dans lesquels les Conditions de Travail sont les plus dégradées qui en subiront les conséquences !!!

En matière de volume c'est presque les trois quarts des établissements (environ 1 500) qui ont moins de 200 agents !

La CGT ne peut pas faire confiance à un argument issu de la DGOS stipulant que la décision relative à la création d'une formation spécialisée émane de la direction seule.

Autre sujet spécifique mais aussi général à l'ensemble de l'évolution envisagée dans le projet de décret, c'est que le Président du CSE ou le Directeur aura les pleins pouvoirs de décider un grand nombre de sujets sans obligation de consulter les élu.e.s du CSE.

Quelques points particuliers non exhaustifs qui posent problème dans le projet de décret :

Le CSE n'aura pas entre autres de commission de formation

La possibilité de rattacher les CGS de moins de 50 agents à un CSE d'un autre établissement, alors que les CTE viennent d'être créés dans ces établissements !

La formation des élu.e.s sera légèrement diminuée, différents cas :

- ▶ élu.e.s CSE seul.e.s : 5 jours
- ▶ élu.e.s et mandaté.e.s F3SCT 5 jours + 5 jours
- ▶ mandaté.e.s F3SCT 5 jours
- ▶ élu.e.s ou mandaté.e.s dans des CSE sans F3SCT : 5 jours dont au moins 2 jours consacrés à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Particularité des représentant.e.s du CSE à la CME quand celle-ci sera commune au sein d'un GHT.

La F3SCT n'aura pas de personnalité morale comme l'a aujourd'hui le CHSCT.

La F3SCT pourra décider une expertise, mais le directeur pourra la refuser et du coup ce sera aux syndicats d'aller contester le refus au TA et plus au TGI, c'est à dire plutôt sur la forme que sur le fond ! Actuellement c'est au directeur de contester les décisions d'expertise ...

Le droit à expertise sera quasiment inexistant dans le format actuel du décret en raison du caractère majoritaire de la demande d'expertise.

Le droit d'enquête sera plus encadré.

La F3SCT aura un secrétaire dont les missions sont à ce jour très diminuées.

L'ordre du jour ne sera plus réalisé conjointement entre le secrétaire et le président, mais juste consulté.

Les droits syndicaux pour siéger au CSE semblent être minimisés car pour le moment, ils ne dépendent pas de l'Art 15 du décret droits syndicaux (86-660). Ne serait plus pris en compte le double du temps de la réunion, mais seulement le temps de trajet et le temps de réunion.

Les droits syndicaux pour les F3SCT seront calqués sur ceux des CHSCT actuels, mais pour autant il y aura moins de militant.e.s qui participeront aux instances ...

Il reste possible d'avoir des F3SCT de site dans les établissements multisites, ceux-ci auront la même composition que les CHSCT actuels avec les mêmes droits.

L'exemple de la seule information de la tenue des réunions de F3SCT de l'inspecteur du travail alors qu'auparavant il était convoqué au CHSCT est très significatif de l'évolution du rôle de la F3SCT ainsi que le rôle de l'inspecteur du travail !

Le sujet sur les modalités électorales incluses dans le décret va figer et rendre obligatoire la discussion en urgence car cela impactera celles de fin 2022. La CGT a demandé de dissocier la discussion sur les élections professionnelles 2022 et de le laisser au groupe de travail élections professionnelles dont les discussions viennent, à peine, de s'engager.

Prochaine réunion prévue fin mai pour un passage envisagé en CSFPH pour fin juin.