



CHSCT - Intersyndicale de l'EAP Midi Pyrénées

A l'attention de Mme Perret, Présidente du CHSCT-Ministériel
A l'attention de M.Herbert, secrétaire du CHSCT-Ministériel

Copie à M.Durand, secrétaire administratif du CHSCT-Ministériel
Copie à nos organisations syndicales Snetap FSU, Snerma FO et Syac CGT

Madame la Présidente, Monsieur le Secrétaire,

Nous vous remercions par avance de l'attention que vous accorderez à ce courrier.

Depuis le mois de juin 2012, où nous avons interpellé Madame Lebranchu en sa qualité de Ministre de la Fonction Publique et notre Ministre Monsieur Le Foll, nous sommes dans l'attente d'un arbitrage sur les différences d'interprétation que nous, membres du CHSCT-REAP Midi-Pyrénées, avons avec l'administration sur les modalités d'application du décret 82-453. L'annonce de la mise en place d'une mission CGAAER par le Cabinet, l'audition à laquelle nous avons participé dans le cadre de l'intersyndicale CGT-FSU-FO le mardi 1^{er} décembre nous ont semblé être une reconnaissance du travail effectué depuis 4 ans.

Vous imaginez aisément notre attente vis-à-vis des scénarios et des préconisations exposées dans ce rapport. Si en première lecture, nous pouvons exprimer notre accord avec les recommandations R2, R3, R5, R8, nous avons été déçus, voire choqués par les autres recommandations...

Tout d'abord, nous nous étonnons de l'absence d'un constat objectif basé sur le recensement des éléments chiffrés potentiellement disponibles auprès des Draaf ou du CHSCT-Ministériel (PV CoHS, PV CHSCT-REAP, bilan d'activité des cellules de veille, rapports des ISST, rapports de prévention, bilans annuels HSCT, droits d'alerte traités, état d'avancement des diagnostics RPS, ...). Cette absence est plus que préjudiciable à l'élaboration d'un diagnostic fiable et donne lieu par conséquent à une succession d'interprétations avec lesquelles nous sommes en désaccord profond.

De même, nous nous étonnons de l'absence d'étude de différents scénarios contrairement ce qui avait été annoncé dans la lettre de mission et est rappelé dans la note de cadrage. La solution des CHSCT locaux est écartée pour « *fait du prince* » et les solutions d'articulation entre CoHS et CHSCT proposées par nos organisations syndicales à l'issue des groupes de travail de 2013 sont purement et simplement ignorées.

Nous nous étonnons par ailleurs du traitement réservé par les rapporteurs à la Cellule de Veille et d'Alerte. Cet outil a commencé à être mis en place dans notre région durant le second semestre 2010 suite à la publication le 15 octobre 2008, sous l'égide du CHSCT-Ministériel, du Guide de prévention relatif aux RPS (note de service SG/SRH/SDDPRS/N2008-1233) et plus particulièrement de sa fiche 24 « *Les procédures à mettre en place* ».

La première version de la Charte de notre Cellule de veille et d'Alerte a été adoptée lors du CHSR du 1^{er} décembre 2010 sous la Présidence de M.Delmotte. Le 7 Octobre 2011, M.Sallenave, Président du CHSCT l'installe officiellement. Mai 2012, les membres de la CVA suite à leur formation actualisent leur charte (voir pièce jointe) et définissent leurs modalités de fonctionnement. Le travail proprement dit débutera au printemps 2013. Nous devons souligner que contrairement à la présumée « *stratégie de tension* », c'est bien un important processus de collaboration entre des représentants des personnels (FSU, FO, CGT) et des représentants de l'administration et des organisations syndicales qui a permis la naissance de notre Cellule de Veille et d'Alerte.

Nous souhaitons rappeler que les collègues qui souhaitent être entendus ne sont pas obligatoirement des gens « *malades* » mais bien des gens victimes de risques psychosociaux, en « *mal-être au travail* » et pour lesquels la seule prise en charge médicalisée ne conviendrait pas.

Notre Cellule de veille et d'Alerte ne peut être confondue avec un simple lieu d'écoute, elle est en effet un outil de préconisation pour l'agent qui l'a saisie mais aussi d'alerte de notre CHSCT lorsque cela apparaît nécessaire à ses membres : pour exemple, le CHSCT a voté le 3 juillet 2015 une enquête relative aux RPS sur l'Eplefpa de Vic-En-Bigorre après une dizaine de saisines de la CVA en quelques mois et ce à la demande conjointe des représentants locaux et du Président de la CoHS, cette enquête fut malheureusement refusée le 25 août 2015 par le DRAAF.

Le fonctionnement paritaire de cette cellule et de ses délégations nous apparaît essentiel de même que son animation conjointe par un représentant des personnels et un représentant de l'administration. L'appui de personnes ressources, notamment l'ISST, l'assistant-e social-e ou un-e psychologue du travail est fondamental.

Pour la Cellule de Veille et d'Alerte du CHSCT de Midi-Pyrénées, nous avons pu initialement bénéficier de l'appui de M.Romero, assistant social du Ministère, et pour nos séances de formation-action d'un accompagnement par un professionnel reconnu : Marie-Pierre Aeschlimann, psychologue du travail au sein du service Maladies professionnelles et environnementales du Pôle santé publique et médecine sociale du CHU Purpan.

Nous devons vous informer que les rapporteurs ne nous ont pas demandé nos bilans d'activité et ne les ont par conséquent pas étudié. Ils se permettent pourtant contre les mesures d'un Guide travaillé pendant quatre ans de manière paritaire de revenir à une conception rétrograde d'une Cellule d'Écoute réservée à des professionnels de santé et qui aurait pour conséquence évidente de minimiser le rôle de l'organisation du travail dans le mal-être de nos collègues...

Au-delà de cet exemple, qui nous semble emblématique du décalage entre notre vécu et le constat fait par les rapporteurs, le diagnostic établi nous semble éluder de nombreux points majeurs... et souffrir d'une vision idéologique.

- Comment peut-on écrire que le CHSCT est « *éloigné du terrain* », souffre de « *déconnexion* » alors que l'ensemble des représentants des personnels de notre intersyndicale travaille dans les établissements ?
- Comment peut-on avoir déclaré que des secrétaires de CHSCT ont du mal à trouver des sujets d'ordre du jour ?
- Comment peut-on écrire qu'une force des CoHS est leur possibilité de mener des enquêtes en lien avec les accidents du travail alors que dans la lettre de mission même, il est explicitement rappelé que les représentants des personnels n'ont pas pouvoir d'enquête dans cette instance.

Nous nous réservons en conséquence le droit de répondre plus longuement par l'intermédiaire de nos organisations syndicales pour être force de contre-propositions pragmatiques.

Pour conclure ce courrier, nous, membres du CHSCT-REAP Midi-Pyrénées et de la CVA Midi-Pyrénées, tenons à affirmer solennellement : Non, il ne s'agit pas d'« *enjeux de pouvoir* » mais bien d'un « *enjeu de droit* » : Tout agent de la Fonction Publique a droit à un CHSCT de plein exercice en capacité de remplir l'ensemble des attributions qui lui sont dévolues par le Décret 82-453. Les employeurs des personnels de l'enseignement agricole public (qu'ils soient salariés de droit privé, contractuels, fonctionnaires territoriaux ou d'état) ne sauraient déroger à cette règle.

Pour l'intersyndicale CGT/FSU/FO du CHSCT-REAP Midi Pyrénées,

Ludovic ARBERET
Secrétaire du CHSCT / Syac CGT

Florence MAZENQ
Animatrice de la CVA / Snetap FSU