



## Syndicat National **FORCE OUVRIÈRE** des Personnels de Préfecture

### COMPTE-RENDU DU CHSCT DU 14 MARS 2012

Le président de la séance, Philip ALLONCLE, Directeur des ressources humaines remercie les participants de cette instance qui se réunira pour la première fois dans sa formation CHSCT.

Vos représentants FO : Christine JORIS, Eric BERGEON, Jean DAIX, Stéphane GAGNAIRE, Rodrigue RETOUX, Renée DUCCELLIS, Odile CATROU et André CARCELLE

Seront évoqués différents points, dont le règlement intérieur du nouveau Comité ainsi que le projet de circulaire sur la sécurité dans les préfectures. A la suite du drame de Bourges, survenu quelques jours avant le CHS d'octobre 2011, FO avait alerté l'administration sur la nécessité de rappeler l'application et réactualiser la circulaire de 1989 sur le sujet.

#### **I – Approbation du PV du CHS du 21 octobre 2011**

3 points ont été abordés lors de ce CHS mais ne figurent pas dans le compte-rendu :

- l'accompagnement par l'administration des fonctionnaires victimes d'agression ainsi que l'obligation faite au préfet de porter plainte en lieu et place des agents,
- le bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles,
- l'état des bâtiments administratifs dans les DOM-TOM.

Après discussion, le PV est adopté avec intégration de ces observations (1 abstention).

#### **2 – Règlement intérieur du CHSCT**

Le projet présenté est une déclinaison du « règlement intérieur type » approuvé par la direction de la Fonction Publique en octobre 2011. Il découle des accords centrés sur la sécurité au travail de 2009, et du décret de juin 2011 portant modification du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Le comité se réunit au minimum 3 fois par an. Toutefois, il peut être réuni en cas d'urgence (accident grave ou signalement d'un danger imminent par exemple).

Le calendrier doit être établi par le président en lien avec le secrétaire permanent. La notion de secrétaire permanent est nouvelle, il est désigné pour tout ou partie du mandat du CHSCT et devient l'interlocuteur des membres du CHSCT.

Seuls les représentants du personnel votent. Il est rappelé que le CHSCT émet un avis à la majorité des voix délibératives.

Force Ouvrière demande des éclaircissements sur le rôle du secrétaire permanent et ses missions notamment en matière de veille, introduite dans la réforme des CHSCT, mais surtout quel sera le cadre de ses responsabilités. FO propose un alinea à l'article 11 : « en aucun cas la responsabilité du secrétaire permanent ne saura être engagée. Seule la responsabilité du président pourra être engagée en matière de procédure pénale ».

L'administration veut relativiser les responsabilités du secrétaire permanent en affirmant qu'il n'aura qu'un rôle de relais de l'information auprès de tous les membres du CHSCT ce qui permettra une plus grande fluidité entre les représentants des personnels et l'administration.

Elle précise aussi que c'est l'employeur auprès duquel le CHSCT est constitué qui est juridiquement responsable et que l'ajout d'un tel alinea n'a aucune valeur juridique...

Après une suspension de séance demandée par FO, les organisations syndicales proposent :

- la désignation d'un secrétaire permanent pour un an renouvelable avec un bilan de l'activité et des moyens dont il aura disposé pour mener à bien sa mission,
- l'insertion d'un alinea dégageant le secrétaire permanent de toute responsabilité pénale dans l'exercice de sa mission tout en rappelant que c'est le chef de service qui est seul responsable.

L'article 11 ainsi modifié est approuvé à l'unanimité. L'administration étant plutôt réticente et va procéder aux vérifications en terme de sécurité juridique.

Mme FAVREAU (CFDT) se porte candidate dans les fonctions de secrétaire permanent pour un an renouvelable.

### **3 – Projet de circulaire (présenté par le Préfet RIFFAUT)**

L'incident de Bourges a fait apparaître la nécessité d'adapter les textes existants et notamment la circulaire de 1989, aux problèmes de sécurité des préfectures et des sous-préfectures, ainsi que de la protection des agents et des usagers.

Ce projet globalise le sujet « sécurité » en intégrant la prévention des risques majeurs, la sécurité des bâtiments, des agents et des usagers, ainsi que la sécurisation des systèmes d'information, ce qui a d'ailleurs donné lieu à la préparation d'un plan de Sécurité des services d'information au Ministère qui concerne les préfectures.

Il a été adopté le 12 janvier par l'Administration et le Service du Haut Fonctionnaire de Défense et est en attente de sa validation par le CHS CT.

Cette circulaire est accompagnée de documents à disposition des préfectures qui leur permettront de s'auto-évaluer, d'un plan de protection type qui permettra de définir une vision globale de la sécurité de la préfecture, et de deux mécanismes :

- l'un en interne, il s'agit d'un comité de pilotage, sous la responsabilité du préfet ou de son directeur de cabinet, qui se réunira avant chaque CHSCT et qui veillera sur la sécurité des biens et des personnes au sein de la préfecture ;
- le second est un comité national de suivi qui analysera les avancées, difficultés de mise en place de la circulaire, etc... afin d'en tirer une synthèse.

Autres moyens de « sécuriser » les biens et les personnes :

- la carte-agent dont la généralisation s'échelonnait sur 2012-2013. Cette carte remplacera les badges existants et sa puce sera programmée en fonction des besoins de circulation dans les bâtiments de l'agent. Les agents en poste sur CHORUS sont déjà dotés de cette carte à puce.
- la diffusion par mail de 8 règles basiques de sécurité (140 000 mails),
- possibilité d'utiliser des référents issus de la police ou de la gendarmerie nationale.
- Présentation, sous forme pédagogique, du risque informatique.

Le Comité de pilotage national pourrait, chaque année, informer les membres du CHSCT sur l'évolution de l'ensemble des dispositifs mis en place.

A ce propos, Force Ouvrière demande qu'il soit rajouté dans la circulaire que « le comité de pilotage informe les organisations syndicales », ceci pour les comités départementaux.

Pour Force Ouvrière tous ces moyens mis en place et notamment la carte-agent, laisseraient à penser que le danger vient de l'intérieur !! La véritable question est pour quelle finalité une telle carte sachant que moins de 10 % de sa capacité sont utilisés ! pourquoi un outil aux fonctions aussi développées et pour quelles raisons cloisonner les services ?

Avoir tant d'ambition avec si peu de moyens, humains et financiers, cela ne fait qu'accroître nos craintes quant aux résultats.

FO fait remarquer que les représentants du personnel ne sont pas intégrés dans les comités de pilotage et qu'il leur sera donc difficile de cerner les problèmes qui se posent et qui y seront discutés. L'administration répond qu'elle souhaite créer un « pont » entre le comité de pilotage et le CHSCT afin que celui-ci ne devienne pas une chambre d'enregistrement.

Force Ouvrière souligne que notre organisation syndicale, lors du CHS du 21 octobre 2011, avait demandé à l'administration de prévoir la sécurisation des régisseurs lors du transfert de fonds vers les trésoreries générales.

Michel BART, Secrétaire général du ministère avait été très sensible à nos arguments Or, ce projet de circulaire ne prévoit pas la sécurité des régisseurs, ce qui est plus que regrettable vis à vis de l'intérêt porté par M. BART à nos revendications sur la sécurité de ces agents particulièrement exposés.

Force Ouvrière demande donc l'ajout d'un paragraphe consacré à ce problème majeur de protection des régisseurs. L'administration répond favorablement à cette demande et insérera un paragraphe concernant « la circulation et le transport de fonds ».

Force Ouvrière rappelle avec insistance, comme cela a déjà été demandé lors la réunion du groupe de travail RPS, que l'agent agressé doit être immédiatement pris en charge par sa hiérarchie et libéré de ses obligations professionnelles. Elle demande à nouveau, le retrait de la mention « dans la mesure du possible ».

L'administration s'engage à tenir compte de toutes les observations faites en séance et à présenter la nouvelle version de cette circulaire aux organisations syndicales, et invite les OS à se prononcer :  
2 voix favorables à la circulaire et ses annexes,  
6 abstentions, (dont FO)  
1 voix contre

#### **4 – Evaluation de la performance et des affaires financières et immobilières : bilan des travaux 2011 et prévisions 2012**

##### **- Travaux 2011**

Niveau d'investissement favorable à l'immobilier des préfectures.

162 opérations ont été financées dans 86 départements et collectivités d'Outre-Mer

65 opérations ont été menées au titre d'AGDREF2

Certaines préfectures ont dû réaménager leurs locaux accueillant les bureaux des étrangers eu égard au flux important d'usagers.

##### **- PNE 2012**

Pas encore arrêté par le Secrétaire général, mais sollicitation de 82 M € par les préfectures.

Les opérations nouvelles sont classées en « blocs » prioritaires ou ultra-prioritaires eu égard aux contraintes budgétaires qui ne permettent pas de satisfaire toutes les demandes.

Le 1er bloc est lié à la sécurité ou sécurisation des agents (8,6 M € étalés sur 2, 3 voire 4 ans) ainsi qu'aux travaux de mise en sécurité électrique, de sécurisation des entrées, ou encore de sécurité incendie dont le montant global s'élève à 23,8 M €.

Le 2ème bloc prioritaire concerne les opérations liées aux restructurations d'accueil. En effet, certaines sous-préfectures accueillent de 700 à 1 500 personnes par jour, ce qui engendre de grosses difficultés.

##### **Programmation 2013-2016**

Poursuite du plan parasismique en Guadeloupe et Martinique afin de répondre aux nouvelles normes et poursuite des opérations liées au respect des règles du Grenelle de l'Environnement et de l'accessibilité des bâtiments.

Après cette présentation, FO fait remarquer que les enveloppes budgétaires sont plus vite débloquées pour les travaux des résidences...alors que les agents doivent attendre plus longtemps !

L'administration rappelle que les préfets ont la charge de prioriser les travaux et qu'il leur appartient de faire preuve de discernement.

#### **5 – Actions de formation santé-sécurité au travail mises en place en 2011 – présentation du plan de formation 2012**

Les personnels impliqués dans la mise en œuvre de la politique ministérielle en matière d'hygiène et de sécurité bénéficient de formations qui visent à leur donner les bases nécessaires à leurs missions et à les perfectionner.

En 2011 : formation ISST (inspecteur santé sécurité au travail) a concerné 10 agents dont 7 issus de la gendarmerie nationale et 3 du secrétariat général

Pour 2012 : la session a débuté le 9 janvier 2012

Ces sessions alternent cours pédagogiques, immersion professionnelle dans le poste de travail et stage dans une section d'inspection du travail.

Force Ouvrière fait remarquer, d'une part s'agissant de la formation des assistants de prévention qu'il faut des volontaires et qu'il est de plus en plus difficile d'en trouver compte-tenu des responsabilités engendrées et des contraintes professionnelles des agents.

D'autre part, FO s'étonne de l'absence d'un bilan 2011 pour la formation des membres du CHSCT. Nos représentants insistent sur le fait que malgré le caractère obligatoire de la démarche à l'intention des membres du CHSCT, beaucoup de préfetures n'ont pas prévu cette formation.

L'administration répond qu'une formation des membres du CHSCT est prévue courant 2ème semestre 2012 et que malgré plusieurs relances, il y a peu de retours favorables pour suivre cette formation.

Une formation des membres du CHSCT Central est à envisager.

## **6 – Santé et sécurité au travail**

M. BENEDETTI présente le bilan 2010 de M. Jean PEDICA, construit autour des missions des ISST sur tout le périmètre du ministère de l'intérieur « ancienne manière ».

Points de vigilance :

- tenue des documents obligatoires inégalement suivie sur l'ensemble du territoire,
- prévention des risques incendie, électrique et routier,
- risques psycho-sociaux (RPS)
- activité de conseil sur les risques professionnels

Transformation du titre d'ACMO en « assistants et conseillers de prévention »

La circulaire en cours de rédaction et de stabilisation dans les directions concernées:

- énonce les missions qui leur sont dévolues,
- détermine les niveaux d'intervention des ACP : niveau de coordination pour les conseillers et le niveau de proximité pour les assistants.

Dans ce document, l'organisation préconisée serait un conseiller de prévention placé auprès du préfet ou du secrétaire général qui coordonnera son action avec les assistants

Le conseiller de prévention :

- assiste ou conseille le chef de service dans sa démarche d'évaluation des risques (physiques, RPS ou autres)
- contribue à la démarche d'évaluation en participant à la rédaction du document unique
- prend part aux travaux des CHSCT et participe à la cellule de veille notamment en prévention-santé-sécurité
- vérifie l'application des règles en matière d'hygiène et de sécurité

Il est nécessaire d'insister sur le volontariat car c'est une matière difficile dont il faut reconnaître aujourd'hui l'importance. Avec les accords santé-sécurité au travail, cette mission va prendre de l'ampleur et il faut que les agents le sachent.

Lorsque le préfet aura procédé à la désignation du conseiller de prévention, il élaborera une lettre de cadrage qui formalisera cette désignation. Ses fonctions devront être affichées à la porte de son bureau ainsi que sur l'organigramme de la préfecture.

Un agent pourra cumuler les fonctions d'assistant et de conseiller. Les moyens nécessaires devront être mis à sa disposition pour exercer ses fonctions et il devra bénéficier de formations.

Enfin, la circulaire rappellera des règles de droit sur les facilités d'organisation accordées à l'agent et du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions d'assistant ou de conseiller.

Si cela est nécessaire, ces missions pourront être exercées à temps complet.

Il faudra de plus veiller à ce que ces fonctions soient reconnues par le supérieur hiérarchique. Elles devront être intégrées dans l'évaluation annuelle de l'agent qui devra bénéficier des mêmes avantages de carrière que tout autre agent.

Après cette présentation par l'administration, plusieurs témoignages de conseillers et d'assistants ont convergé vers une seule et même réflexion : le manque de moyens en temps et humains, qui empêche le bon exercice des fonctions d'ACP, sauf à être dégagé de tout travail administratif. C'est pourquoi on retrouve souvent le responsable du service intérieur au poste de Conseiller, ce qui est problématique, les plaçant parfois en situation de juge et partie.

Pour ce qui concerne la valorisation de la fonction, Force Ouvrière propose une indemnité financière au titre des sujétions permanentes au moins à hauteur de ce que percevaient les ACMO du périmètre des juridictions administratives (rappel : 600 €/an).

L'avis de l'administration serait plutôt une priorisation des agents exerçant ces missions lors des CAP d'avancement.

Toutes les OS se sont élevées contre une telle proposition qui aura pour conséquence un traitement inégal des agents au cours des CAP d'avancement. Toutefois, elles resteront vigilantes quant à leur évaluation qui devra prendre en compte leur fonction d'ACP.

La circulaire précisera aux préfets le cadre dans lequel doit évoluer le conseiller ou l'assistant de prévention. Elle leur rappellera un certain nombre de principes, notamment s'appuyer sur la fiche métier qui devra être intégrée dans le référentiel du Ministère de l'Intérieur. Elle insistera aussi sur le fait qu'en aucun cas la carrière des agents exerçant des fonctions d'ACP ne doit souffrir de cette situation.

## **7 – Présentation du rapport national de médecine de prévention 2010**

59 000 visites médicales obligatoires ont été réalisées en 2010 mais on constate un fort accroissement des visites à la demande des fonctionnaires. Les entretiens sont de plus en plus longs pour des motifs de consultation divers.

Globalement, pour l'administration, l'état de santé général des personnels du Ministère de l'Intérieur est bon, mais on constate une légère tendance à la baisse dans la Police Nationale.

Dans le même temps, on remarque de plus en plus de personnes avec des pathologies extrêmement lourdes et de longue durée qui continuent à travailler.

## **8 – Synthèse de l'enquête relative à la sécurité du travail et à la prévention médicale**

Le nombre de réunions des CHS a diminué en 2010 par rapport à 2009 du fait du nombre de réunions induites par le phénomène „grippe aviaire“.

Le thème des Risques Psycho Sociaux est abordé de plus en plus souvent.

Le réseau des ACMO est stable et globalement bien implanté dans les préfetures.

S'agissant de l'évolution des risques professionnels, le Document Unique est réalisé, à quelques exceptions près, dans les préfetures.

## **9 – Plan de prévention des Risques Psycho-sociaux**

La cellule de suivi des RPS est installée depuis le 12 janvier 2012 avec des échanges très riches sur la mise en œuvre dans les départements. Il apparaît nécessaire de :

- mobiliser l'encadrement c'est-à-dire le corps préfectoral,
- se réunir régulièrement, tous les trimestres,
- discuter avec les acteurs de terrain,
- examiner avec l'administration centrale les moyens d'améliorer ce plan de prévention au fur et à mesure de sa mise en œuvre.

La procédure de désignation d'un expert technique scientifique est en cours.

L'attention de l'administration est attirée sur le fait que l'introduction de la procédure de jour de carence pour maladie risque d'être un facteur aggravant en matière de RPS car il sera entièrement supporté financièrement par des agents déjà en difficulté de santé physique ou morale.

L'administration précise que pour l'heure la mise en œuvre de cette mesure est techniquement délicate, mais que toutefois, la circulaire d'application doit être envoyée rapidement.

## **10 – Action sociale**

Dans le bilan présenté, plusieurs séminaires ont intéressé les médecins de prévention, les chefs de service départemental d'action sociale ou encore les ACMO franciliens.

Plusieurs publications sont à la disposition des personnels et des fiches pratiques concernant notamment les risques psycho-sociaux ont été élaborées.

Chaque mois, la lettre mensuelle de l'action sociale est adressée aux personnels par la voie électronique.

## **11 – Emploi et insertion des personnes handicapées**

Communication sur la politique menée par le Ministère

- politique volontariste car depuis plusieurs années on assiste au recrutement et au maintien dans l'emploi de personnels handicapés

- taux d'emplois brut est de 5,69 % en comptant les dépenses consacrées au maintien des personnes handicapées
- taux d'emplois corrigé est de 5,94 %, l'objectif étant d'atteindre 6 %.

Dépenses consacrées au recrutement et au maintien dans l'emploi

- en 2011 le ministère a consacré 1,7 M €  
1, 273 au titre des crédits FIPHFP  
347 000 € crédits du Ministère (dont 247 000 € au secrétariat général et 188 000 € en périmètre police)

55 % de ces crédits sont consacrés à la vie quotidienne (transport domicile/travail, aménagement du cadre de travail, etc...)

24 % sur des travaux légers d'accessibilité (rampes d'accès, élévateurs par exemple) étant entendu que tous ces crédits sont en direction des agents exclusivement, et non du public.

Le Ministère s'engage, dans le cadre d'un plan pluri-annuel de recrutement, à embaucher 65 agents handicapés par an.

Une nouveauté cette année liée aux contraintes budgétaires et à la procédure Etat-Excellence.

La somme de 1 250 000 € consacrée à l'embauche de personnes handicapées est „gelée“.

Les crédits seront débloqués sous réserve que l'engagement de recrutement dans l'année considérée atteigne 75 % au minimum. Au 1er septembre, la direction du budget vérifiera : si on n'a pas atteint 45 agents, les crédits ne seront pas débloqués.

#### **Questions diverses :**

FORCE OUVRIERE cite l'exemple d'une région où la CAPL de catégorie C s'est particulièrement mal déroulée mais qui ne serait pas un cas isolé, du fait de récentes directives du périmètre police qui "bloquerait" les entrées de candidats à la mutation intrarégionale venant d'un BOP différent (agents des préfectures, gendarmerie, etc...)

Le Directeur des Ressources Humaines alerté va rencontrer le responsable du périmètre police sur ce sujet.

**La séance est levée à 19 h 55**

