

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article2221>

Entrave à l'expertise demandée pour risque grave

- ACTIVITE A L'IRD - Actualités à l'IRD -

Date de mise en ligne : vendredi 21 juillet 2017

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

com du 17/03/16

Dysfonctionnement du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT-EP) de l'IRD

Lundi 14 mars, une communication du SNCS et du STREM sur la liste syndicats-infos sur la réorganisation de l'IRD a fait état de la situation au CHSCT de l'IRD, en se félicitant du compromis trouvé avec la direction le 25 février. Le SNTRS CGT a refusé de se joindre à cette communication en intersyndicale pour les motifs que nous vous exposons ici.

Au titre de notre syndicat et des représentants SNTRS du personnel siégeant au CHSCT-EP de l'IRD, nous nous déclarons inquiets pour le personnel de l'IRD, dans le contexte de la réorganisation actuellement déployée par la direction de l'Institut. Le Comité n'a pas été consulté sur le projet de réorganisation lors de la mise en place de la nouvelle gouvernance et des entraves répétées ont été portées par la direction à l'encontre de l'expertise pour risque grave, commanditée par le CHSCT, au mépris des procédures en vigueur et de la jurisprudence en ce domaine.

Nous estimons donc qu'il est nécessaire de vous rendre compte de l'historique de ce recours à expertise et de vous exposer les difficultés rencontrées et les raisons du retard accumulé pour apporter rapidement un éclairage d'expert sur la situation.

Prologue. Souffrance et dégradation.

Depuis le dernier trimestre 2015, nous avons reçu de nombreux signalements d'agents en situation de souffrance au travail et de cas de non-respect de procédure, notamment concernant les délais de traitement des fins de contrat des CDD. De nombreux indicateurs d'alerte individuels (plaintes, troubles du sommeil, comportements agressifs...) et collectifs (absentéisme, arrêts de travail, tensions interpersonnelles...) révèlent une situation dégradée, portant atteinte à la santé physique et psychologique des agents. En plus des témoignages individuels reçus lors de nos permanences sur sites, le SNTRS a envoyé sur ce sujet un questionnaire aux agents IRD dont il dépouille actuellement les réponses (enquête sur le malaise social initiée le 4 décembre).

Acte 1. Front syndical actant une expertise pour risque grave.

Devant le constat d'une telle situation et de son aggravation, les représentants du personnel du CHSCT-EP, compétents sur ces questions, ont demandé la tenue d'un CHSCT extraordinaire. La séance a eu lieu le 15 décembre 2015. Le Comité a alors voté, à l'unanimité de ses membres votants (les représentants du personnel), une délibération de demande de recours à expertise pour risque grave. Comme le prévoit la procédure en vigueur, et conformément aux prérogatives du CHSCT, un cabinet d'expertise agréé (CATEIS) a été désigné en séance. Le cahier des charges, lui, avait clairement été défini en aval entre le CHSCT et le cabinet.

Acte 2. Comment la direction fait traîner...

Peu de temps après ce CHSCT extraordinaire, la direction de l'IRD a prétendu réviser le périmètre de l'expertise et revoir le choix de l'expert par le lancement d'une procédure d'appel d'offres, bien que les textes et la jurisprudence prévoient que le recours à expert par un CHSCT n'entre pas dans le champ de la commande publique. Elle s'est ensuite ravisée, déclarant sans suite l'appel d'offres qu'elle avait publié et auquel deux cabinets avaient pourtant répondu. Devant ces tergiversations et cette perte de temps, un courrier conjoint en date du 17 février, émanant des secrétaires généraux du SNTRS-CGT, du STREM-CFDT et du SNCS-FSU, a été adressé au secrétaire général de l'IRD demandant le démarrage sans délai de l'expertise par le cabinet désigné le 15 décembre. Pour information, le PV du CHSCT-EP du 15 décembre 2015, ayant voté l'expertise et désigné l'expert, n'est toujours pas publié... la

direction allant jusqu'à refuser d'intégrer certains contenus des échanges verbaux, pourtant enregistrés.

Acte 3. Opération contournement.

Le CHSCT a décidé, dans le prolongement de ce courrier, de demander un nouveau CHSCT extraordinaire, qui s'est tenu le 25 février, au cours duquel a été votée une nouvelle délibération confortant celle du 15 décembre. En séance, le président du CHSCT (représentant de l'administration) a fini par admettre qu'il n'y avait pas lieu de passer par un appel d'offres et a donné acte du cahier des charges aux membres du CHSCT. Il a cependant, hors délibération, demandé un nouveau délai de 10 jours afin de laisser le temps à l'administration de préparer la décision d'attribution du marché et la notification de l'expert retenu par un marché à procédure adaptée organisé par elle. Il a annoncé que le démarrage de l'expertise pourrait dès lors être envisagé sous quinze jours et qu'un Comité de pilotage (Président CHSCT-EP, DRH, représentants du personnel au CHSCT-EP), serait alors réuni à son initiative.

Au terme des 10 jours de délai, soit le 4 mars, le cabinet CATEIS a été officiellement contacté par la direction. Le dossier de consultation préparé par le service des achats et marchés a été publiée le 10 mars. Certes, il est bien adressé au cabinet nommé par le CHSCT-EP dès le 15 décembre, MAIS :

1. la direction, par la procédure qu'elle impose, a de nouveau passé outre le fait que le recours à expert par un CHSCT n'est pas soumis aux règles de la commande publique ; le marché à procédure adaptée impose à l'expert selon l'article 28 du code des marchés publics, un seuil plafond de 25000 Euros, limitant donc la réalisation de sa mission et de ses recherches ; nous laissant craindre une expertise "au rabais » ;
2. la direction a également, et de nouveau, ignoré l'urgence et le caractère immédiatement exécutoire de la délibération du CHSCT, l'expert pouvant débiter sa mission dès la délibération, avant même la conclusion de la convention tripartite arrêtant les conditions d'intervention (notamment financières) de l'expert ;
3. la procédure adoptée ne fournit aucune garantie aux représentants des personnels du strict respect du cahier des charges adopté en CHSCT-EP, ni sur le délai de démarrage, ni sur les modalités, sans compter les négociations financières et techniques encore possibles entre le cabinet et la Direction.

Nous ne pouvons que regretter ces entraves diverses et répétées portant préjudice au déroulement normal de la procédure d'expertise pour risque grave.

Le sujet des risques organisationnels (dits « psycho-sociaux ») est la question « qui fâche » entre directions et organisations syndicales. Des difficultés similaires sont en effet signalées dans les comités d'hygiène et de sécurité d'autres établissements de la fonction publique. La loi a donné d'importantes prérogatives aux représentants des personnels dans ces instances ; ces pouvoirs ne sont pas du goût des directions d'établissements qui cherchent donc à les réduire, voire les annihiler, en contournant les règles. Même si ce dossier est long et difficile nous irons jusqu'au bout de la démarche entreprise, la santé de nos collègues impactés par la réorganisation nous semblant être un enjeu majeur. Nous ne renoncerons pas à mobiliser les autres OS pour cela.