

COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU CHSCT MINISTERIEL DU 8 DECEMBRE 2016

L'ordre du jour de la réunion portait sur les points suivants :

- o Consultation sur le bilan annuel santé, sécurité et conditions de travail 2015,
- o Consultation sur les orientations stratégiques du ministère en matière de politique de prévention des risques professionnels 2017,
- o Conditions de mise en œuvre de l'instruction du 14 octobre 2016 relative à la mise en œuvre des dispositions des articles 6 et 7 de la loi NOTRe et échanges avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP),
- o Consultation sur le projet d'arrêté relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les services centraux et déconcentrés des ministères sociaux,
- o Questions diverses :
 - Refus d'expertise DIRECCTE Normandie,
 - Déplacement in situ des membres du CHSCT sur le thème de la réforme territoriale.

► Sur le 1^{er} point : consultation sur le bilan annuel santé, sécurité et conditions de travail 2015

Ce bilan avait été déjà fait l'objet d'un débat lors de la réunion du 5 octobre 2016 ; mais devant l'incomplétude du bilan présenté (absence d'éléments de bilan pour plusieurs Di(r)eccte qui n'avaient manifestement pas jugé utile de les transmettre, absence d'analyses qualitatives des éléments de bilan,...), nous avons demandé à ce qu'il soit complété et représenté.

Fort de ce constat, nous avons demandé que la DRH exige à l'avenir des Di(r)eccte qu'elles consacrent les moyens nécessaires pour **une présentation des bilans régionaux et locaux dès le 1^{er} trimestre**. Et ce afin de réaliser un bilan national 2016 de qualité et utile à la prévention, et moins décalé dans le temps (discuter en fin d'année 2016 du bilan 2015, alors qu'il convient de définir les actions de prévention à mettre en œuvre pour l'année 2017, est quelque peu ubuesque – c'est le moins qu'on puisse dire...).

D'autant que les conditions de travail des agent-es du Ministère sont loin de s'améliorer. Le nombre conséquent de jours d'arrêts de travail (plus de la moitié des agent-es (52%) a été arrêté au moins une fois), le nombre de signalements de dangers graves et imminents, ou encore l'augmentation du nombre des visites sur demande du médecin du travail, en sont des indicateurs inquiétants.

La DRH a donné son accord de principe pour améliorer les conditions de réalisation des prochains bilans...à suivre donc.

Par ailleurs, à l'occasion de la communication, lors de la réunion, des éléments de bilan de 3 nouvelles Di(r)eccte et de l'INTEFP, il a été rappelé et soutenu, la revendication des IET sur la mise en place d'un **CHSCT à l'INTEFP**, compétent pour traiter des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail des IET mais aussi pour les agent-es suivant des formations de longue durée au sein de l'institut.

La DRH (représentée lors de la réunion par M. HERLICOLIEZ) a semblé découvrir cette question (sic !) et n'a pas été en mesure d'apporter une réponse (« la question est sérieuse, on s'en occupera »...).

A l'issue des débats, la motion suivante a été adoptée à l'unanimité des représentant-es du personnel (CGT – 2 voix, SUD Travail – 1 voix, SNUTEFE-FSU – 1 voix, FO – 1 voix, UNSA – 1 voix, CFDT – 1 voix) :

Le CHSCT-M est consulté ce jour sur le bilan annuel 2015. Il ressort de l'analyse que ce bilan est très insuffisant concernant la consolidation des bilans des CHSCT régionaux, spéciaux et de l'administration centrale, notamment sur le côté qualitatif ainsi que sur certains aspects quantitatifs (absence de réponse de certaines Di(r)ecctes ainsi que l'absence de plusieurs indicateurs réglementaires). Ainsi, à titre d'illustration aucune analyse n'est tirée des enquêtes pour accidents de service et des signalements pour danger grave et imminent. Cette absence d'analyse qualitative nuit à la construction du programme annuel de prévention des risques professionnels. Concernant le bilan 2016, nous demandons que la DRH rappelle à l'ensemble des présidents de CHSCT la nécessité de réaliser les bilans annuels dès le 1^{er} trimestre 2017 en insistant sur l'aspect qualitatif (sur la base du guide juridique 2015 fonction publique), ce qui permettrait une consolidation nationale pour la fin du 1^{er} trimestre 2017. Au-delà du document, nous ne pouvons que rappeler nos constats globaux, à savoir que l'année 2015 a été marquée par la dégradation des conditions de travail, avec une augmentation des RPS et des risques de TMS de nos collègues quels que soient les services d'affectation.

► **Sur le 2^{ème} point : consultation sur les orientations stratégiques du ministère en matière de politique de prévention des risques professionnels 2017**

De la même manière que pour le bilan, nous avons souligné les insuffisances du document listant les priorités 2017 du Ministère du travail en matière de santé et sécurité au travail (document très peu détaillé, ne comportant aucune information sur les moyens notamment financiers pour mettre en œuvre les orientations décidées par le Ministère), et avons notamment demandé :

- **Un plan d'actions plus construit sur les risques psycho-sociaux (RPS)** : la problématique des RPS ne peut pas être traitée sous le seul angle des risques liés aux agressions et incivilités comme le fait le document ; il convient d'analyser les préconisations formulées dans les rapports d'expertise déjà produits dans plusieurs Di(r)ecctes et lors des enquêtes réalisées par les CHSCT-R et locaux, afin de les « capitaliser », et également de poursuivre les expérimentations qui ont été initiées, par exemple avec le CNAM ;
- La mise en place de **mesures de prévention des TMS adaptées** (1^{ère} cause de maladie professionnelle au sein du Ministère) ;
- Des actions plus précises en matière de **prévention des risques routiers** ;
- La **reconnaissance du rôle et de l'action des CHSCT-R et locaux** et la nécessaire articulation avec le CHSCT-M ; ainsi que la réalisation, en amont des prochaines élections, d'un travail sur leur cartographie (cf problématique des régions fusionnées) ;
- Le développement des moyens d'actions de conseiller-es et assistant-es de prévention,...

Nous avons également insisté sur la nécessité de mener une action d'ampleur sur la réparation : il y a urgence à ce que le ministère du travail aide à la **reconnaissance des accidents de service et des maladies professionnelles**, et ce sans attendre l'adoption de l'ordonnance sur le compte personnel d'activité dans la Fonction publique, dont le projet instaure une présomption d'imputabilité pour les accidents de service survenus sur le lieu et le temps de travail. Aujourd'hui, c'est la double peine : les agent-es victimes d'accidents de service doivent se battre pour obtenir leur reconnaissance, l'Administration choisissant la plupart du temps, en particulier en cas d'accidents en lien avec les RPS, de saisir systématiquement un médecin expert et la commission de réforme.

Nous avons également demandé de nouveau que **des consignes claires soient données aux Di(r)eccte pour qu'en en cas d'accident de service, une enquête soit systématiquement réalisée par le CHSCT**. A cet égard, les ISST nous ont informé que dans le cadre du désaccord persistant existant entre les membres du CHSCT régional et le Direccte des Pays de la Loire, concernant la réalisation d'une enquête sur un accident survenu à un agent sur le lieu et le temps du service, ils ont demandé à la DRH, par un courrier du 22 novembre 2016, de rappeler que le chef de service est tenu de réaliser une enquête paritaire du CHSCT dans tous les cas où les membres du CHSCT le demandent, à la suite de tout événement.

En réponse, le Président du CHSCT-M a déclaré être surpris des difficultés dont il est fait état en matière de reconnaissance des accidents de service et indique qu'il n'a jamais été donné consignes aux Di(r)eccte de saisir systématiquement un médecin expert et la commission de réforme (hormis quand l'administration envisagerait de ne pas reconnaître l'accident comme imputable au service), et s'est engagé à le rappeler dans la note DRH qui sera prise en 2017 pour rappeler aux chefs de service leurs obligations en matière de santé et de sécurité.

Par ailleurs, il a pris l'engagement de faire évoluer le document sur les RPS et sur les risques routiers. Il a aussi reconnu la nécessité d'améliorer le fonctionnement des CHSCT-R et locaux et d'intervenir en ce sens auprès des Di(r)eccte.

En revanche, il a insisté pour que le CHSCT-M se prononce et vote sur cette version non finalisée du document présenté ce jour et a refusé tout report de vote pourtant sollicité unanimement par les organisations syndicales.

Notre syndicat – comme les syndicats Sud Travail, FO et SNUTEFE-FSU – a refusé, en raison de l'absence de réponses à nos propositions et interrogations, de prendre part au vote sur ce document non finalisé et incomplet. La CFDT s'est abstenue.

► **Sur le 3^{ème} point : conditions de mise en œuvre de l'instruction du 14 octobre 2016 relative à la mise en œuvre des dispositions des articles 6 et 7 de la loi NOTRe et échanges avec la DGEFP**

Lors des débats, la DGFEP était représentée par Claire DESCREUX – Adjointe DGEFP – et Stéphanie MORK – Cheffe du département de l'action territoriale.

S'agissant des conséquences de la loi NOTRe sur les services de l'emploi, la DGEFP s'est voulue rassurante rappelant que si dans le cadre de cette loi, il pouvait y avoir des délégations de compétence aux régions pour la coordination du Service public de l'Emploi (SPE) et la mise en œuvre de la GPEC territoriale, **aucun transfert de compétences n'était prévu**. L'Etat continuera à piloter. De plus, la plateforme Etat/Régions du 30 mars 2016 et l'instruction du 14 octobre 2016

excluent toute mise à disposition d'effectifs ou de crédits. L'instruction préconise également de limiter les délégations de compétence à 3 ans (la loi NOTRe prévoit un maximum de 6 ans).

A ce jour, 7 régions sur 18 ont indiqué qu'elles étaient intéressées par une délégation de compétence : la Bretagne, la région PACA, la Nouvelle Aquitaine et la Corse ont adopté des délibérations en ce sens ; les Pays de Loire et le Centre de Val de Loire vont également faire des demandes et ont commencé leurs consultations, mais aucune délibération n'a encore été adoptée ; enfin l'Occitanie a pour l'instant fait connaître au 1^{er} Ministre son intention de demander une délégation de compétence.

Il a été souligné que pour aboutir à la délégation de compétence, plusieurs étapes de procédure devaient être suivies et qu'un délai d'un an de négociation était prévu après la saisine officielle des différents ministres compétents.

Toutefois, même si l'instruction DGEFP du 14 octobre 2016 prévoit que « les conventions de délégation ne comprendront ni mise à disposition, ni à fortiori transfert, des services des DIRECCTE », il y est écrit que, « s'agissant des effectifs des pôles 3E des Direccte, la plate-forme commune Etat-Régions **écarter tout transfert ou mise à disposition de services, avant une évaluation finale des conventions de délégation conclues.** »

Nous avons donc relayé les inquiétudes des agent-es sur leur devenir dans les régions dans lesquelles une convention de délégation aura été signée après la période de 3 ou 6 ans (soit la durée de la délégation).

Pour seule réponse, il nous a été lâché que la DGEFP n'y croyait pas... Il a tout juste été évoqué la possibilité de mises à disposition de services, avec des collègues exécutant pour le compte de la Région, mais l'Etat conserverait sa compétence.

S'agissant plus globalement du fonctionnement des services emplois, la DGFEFP a reconnu que :

- la réforme de 2010 sur les Di(r)eccte n'était toujours pas digérée, et que les **différences de culture** dans le travail pouvaient être source de difficultés,
- la mise en œuvre de la **réforme territoriale** dans ce contexte a rajouté des difficultés : problématiques des sites distants, et parfois de management local et de diffusion de l'information,
- des problèmes de positionnement des **CDET** perduraient, avec notamment l'articulation difficile entre CDET et CMDE (chargé de mission de développement économique) ; d'où l'élaboration d'une note de doctrine qui devrait sortir prochainement,
- sans être en mesure de faire un état des lieux des **effectifs** de ces services, la baisse était importante et constante, relevant sur ce point notamment le rôle de l'EPIT (affectation exclusivement en section jusqu'à cette année).

En revanche, la DGEFP n'a pas été en mesure de nous éclairer sur **les services à la personne** (qui ont été transférés à la DGE), nous informant uniquement de l'organisation prochaine d'une formation métier à l'INTEFP ; ou sur **les services SRC**, n'ayant pas de réponse précise à donner sur les effectifs ou les missions, ou sur le nouveau logiciel déployé en l'absence de toute étude ergonomique et de consultation du CHSCT-M en amont.

La DGEFP n'a pas non plus su répondre à nos interrogations sur les **mesures de prévention** mises en œuvre spécifiquement au sein des services emplois, afin de traiter les problématiques qui leur sont propres, déclarant que c'était la DRH qui avait compétence sur ces sujets...alors que la DRH nous dit depuis près d'un an qu'elle n'a pas la main et ne peut pas agir sans la DGEFP... !

Nous avons donc voté la motion ci-dessous (à l'unanimité des représentant-es du personnel présent-es (CGT – 2 voix, SUD Travail – 1 voix, SNUTEFE-FSU – 1 voix, FO – 1 voix, CFDT – 1 voix) :

*Compte tenu de l'existence de projets importants sur le champ de l'emploi (ministère fort, loi NOTRe, réforme territoriale, revue des missions,...) qui ont et vont modifier substantiellement les conditions de travail des agent-es et qui donc requiert la consultation du CHSCT-M,
Compte tenu de l'absence d'analyse de l'impact de ces réorganisations sur les conditions de travail des agent-es,
Compte tenu également de l'absence d'évaluation des risques et de l'absence d'étude d'impact,
Le CHSCT-M demande, sur la base de l'article 55 du décret 82-453, la désignation d'un expert CHSCT pour analyser les répercussions et conséquences sur la santé des agent-es de l'ensemble des mesures en cours ou à venir sur le champ de l'emploi (DGEFP, UR et UD des Di(r)eccte).*

Le Président du CHSCT-M a répondu de manière caustique qu'il pensait que tout expert aura du mal à réaliser ce type d'analyse, surtout à 6 mois des élections.

► **Sur le 4^{ème} point : consultation sur le projet d'arrêté relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les services centraux et déconcentrés des ministères sociaux**

Le déploiement du télétravail dans nos services avait déjà fait l'objet de débats lors de deux précédentes réunions du CHSCT-M, au cours desquelles nous avons souligné que :

- **le projet d'arrêté comportait nombre de lacunes** au regard des dispositions du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique : activités éligibles au télétravail non définies, absence de comptabilisation du temps de travail, aucun droit à la déconnexion garanti, absence de prise en charge des coûts découlant de l'exercice des fonctions en télétravail,...
- **l'absence d'étude d'impact et d'analyse des risques professionnels** découlant de la mise en œuvre du télétravail, en particulier des risques psychosociaux sur la base de l'observation des situations de travail donnant lieu à des mesures de prévention.

La DRH nous a expliqué avoir modifié son projet d'arrêté en tenant compte des observations faites par les représentants du personnel du Ministère de la ville, de la jeunesse, et des sports. Il s'agit en effet d'un projet d'arrêté transversal aux ministères chargés des affaires sociales.

Nous avons renouvelé nos objections et demandes qui avaient déjà été formulées lors des réunions précédentes et qui n'avaient toujours pas été prises en compte par la DRH.

Sur le **décompte forfaitaire du temps de travail** des agents en télétravail, la DRH nous a expliqué qu'il s'agissait du plus petit dénominateur commun entre les différents ministères concernés par ce projet d'arrêté. Nous avons donc proposé qu'il soit fait référence, sur ce point, aux règlements intérieurs locaux de chaque administration concernée par la mise en œuvre du télétravail.

Le Président du CHSCT-M a semblé considérer cette proposition pertinente, et s'est engagé à défendre cette position.

Or, à la lecture de la dernière version (au 12/12/16) du projet d'arrêté qui a été transmis au CTM pour avis, il apparaît que la durée quotidienne de travail de l'agent en télétravail est toujours forfaitairement décomptée !...

En dehors de quelques modifications de termes confus, la DRH a également refusé de prendre en compte nos autres demandes de modifications concernant notamment l'évaluation des risques à la charge de l'employeur (comme les vérifications des installations électriques à domicile), et la prise en charge des coûts liés au télétravail (connexion internet, assurance habitation,...).

A l'issue des débats, le Président du CHSCT-M a indiqué vouloir recueillir l'avis des représentant-es. Nous avons indiqué que les membres du CHSCT-M avaient travaillé à un projet d'avis écrit concernant tant le projet d'arrêté, que les conséquences de la mise en place du télétravail sur les conditions de travail des agent-es, et que compte tenu des échanges en séance, nous sollicitions une courte suspension de séance afin de finaliser le projet d'avis. Le président n'a pas souhaité cette suspension de séance, en indiquant que le CHSCT-M avait disposé de tous les éléments et qu'il renonçait au recueil de l'avis du CHSCT-M.

Cependant, dans une note dénommée « Avis sur le projet d'arrêté télétravail – CHSCT-M Travail - 8 décembre 2016 » transmise aux organisations syndicales du CTM, il est indiqué que le CHSCT-M Travail aurait donné un avis lors de la réunion du 8 décembre 2015 alors qu'à aucun moment, le président du CHSCT-M, n'a procédé à la mise au vote d'un avis !

► Questions diverses

Deux points ont été traités en questions diverses.

Le premier concernait le refus d'une expertise pour risque grave en lien avec un signalement DGI et un projet important modifiant les conditions de travail des agent-es du service des renseignements à Rouen. La DRH n'avait rien à dire sur ce refus d'expertise. Pour notre part, nous avons souligné que les problèmes d'organisation du travail n'étaient pas réglés avec des nouveaux cas d'accident du travail, indiquant que l'ISST était saisi d'un désaccord sérieux et persistant.

Le second point concernait l'organisation d'un déplacement des membres du CHSCT-M dans plusieurs régions en lien avec la mise en œuvre de la réforme territoriale. Si la DRH accepte désormais ce droit au déplacement, il semble que ça bloque encore dans quelques régions. Si les membres du CHSCT-M pourraient rencontrer les responsables des Pôles E, C, T et les SG, et même les agent-es....certains Direcctes refuseraient tout contact entre les membres du CHSCT-M et ceux des CHSCT-R.... (À suivre).

Vos représentant-es CGT au CHSCT-M :

- ***Julie COURT***
- ***Gérald LE CORRE***
- ***Paulo PINTO***
- ***Rémy BELLOIS***