

Compte-rendu de la réunion du CHSCT Ministériel Travail du 6 juillet 2017

L'ordre du jour de cette réunion était le suivant :

- **Services de renseignements** : complément de l'état des lieux, rapport des ISST, et avis sur le projet d'expertise agréé,
- Consultation sur le projet d'**instruction relative aux responsabilités des chef.fes de service en matière de sécurité et de santé au travail**,
- Consultation sur le **protocole de prise en charge des suicides et tentatives de suicide** à destination des chef.fes de service,
- Consultation sur le rapport établi suite à l'**étude du CHSCTM sur l'impact de la réforme territoriale sur les conditions de travail**,
- Information sur le **plan d'actions suite aux résultats du baromètre social**,
- Information sur les modalités de **désignation d'un.e inspecteur.rice du travail en cas de désaccord sérieux et persistant**,
- Points divers : points sur le groupe de travail amiante et sur les expertises en cours.

Préalablement à l'examen de ces points, des déclarations préalables ont été lues, notamment une déclaration intersyndicale CGT-SNUTEFE-SUD Travail-FO, dénonçant les suppressions des effectifs et les réorganisations permanentes, dévastatrices pour les conditions de travail des agent.es, ainsi qu'une courte déclaration de notre syndicat alertant sur des situations locales (Tours, Nantes et UD de la Marne).

Le président du CHSCTM (M. Herlicoliez) n'a apporté aucune réponse à ces déclarations.

Il a uniquement répondu à notre demande d'explications sur l'ordre du jour et le refus d'inscrire les deux points suivants :

- Sur l'absence de consultation du CHSCTM sur le projet d'arrêté d'organisation du temps de travail dans les Direcctes, pourtant demandée par le CTS : cette problématique concerne l'ensemble des Direcctes et Diecctes ; d'où la consultation du seul CTS qui aurait pu se réunir en formation CHSCT (?) ;
- Sur le refus de consulter le CHSCTM sur l'instruction DGT du 15 février 2017 portant réorganisation des sections d'inspection du travail : le CTM a été consulté sur cette instruction, il n'a pas sollicité l'avis préalable du CHSCTM. Les mesures d'organisation qui seront éventuellement prises sont à soumettre aux CHSCTR.

► Sur les services de renseignements :

La DGT (représentée par M. Vilboeuf et Mme Lavouré) a présenté **un état des lieux des services de renseignements**, en s'appuyant sur le bilan 2016 de l'observatoire des services de renseignements (ODR) et les remontées des Direcctes.

Il en ressort :

- o S'agissant des effectifs : on compte, à fin 2016, 432 agent.es ETP affecté.es dans ces services (effectif en baisse par rapport à fin 2015 462,46 ETP agent.es), dont moins de 9% de SA. 47% de ces agent.es seront en âge de partir à la retraite en 2021,
- o S'agissant de l'organisation : les agent.es sont souvent occupé.es à temps partiel à d'autres tâches que les renseignements (ex. ruptures conventionnelles).

Il existe une très grande hétérogénéité dans le fonctionnement des services, concernant la réception du public, l'existence de temps réservé à d'autres tâches que la réception du public, le partage du temps de travail entre les agent.es, l'animation ou encore les relations avec les services d'inspection du travail.

o S'agissant des demandes du public : les demandes sont restées stables entre 2014, 2015 et 2016 au regard des données de l'ODR. La DGT reconnaît qu'elles sont sous-évaluées (difficultés de saisine dans l'outil, les demandes non abouties ne sont pas comptabilisées).

A la suite de cette présentation, **les ISST ont présenté à leur tour leur rapport 2016-2017** consacré aux services de renseignements des Direcctes.

Ils ont mis en exergue les points suivants :

- La question de la surcharge de travail est centrale sur de nombreux sites visités. Il y a une nécessité d'analyser et d'évaluer la charge réelle de travail des agent.es - non visible dans les résultats de l'ODR qui ne prennent en compte que les demandes saisies et qui ont pu être traitées ;
- La charge mentale importante, du fait des exigences techniques et émotionnelles fortes pour les agent.es de ces services ;
- Un sens du travail très élevé (sens du service public aigu) et un savoir spécifique (travail d'analyse et de décryptage des demandes des usagers qui s'acquiert avec l'expérience) des agent.es de ces services ;
- Il y a peu d'incident avec les usagers. Les tensions viennent plutôt de l'interne, avec des tensions fortes dans certains collectifs de travail du fait de désaccords sur les pratiques professionnelles, sur la qualité du travail ou l'organisation du travail.
- Une réflexion forte est à mener sur comment renforcer et structurer les collectifs de travail,
- La question des relations des services de renseignements avec le service accueil et les services d'inspection du travail doit être examinée et traitée.

Les ISST ont insisté sur le fait que compte tenu des baisses d'effectifs, des réponses fortes doivent être apportées pour réduire la charge mentale des agent.es. A cette fin, des temps hors réception du public sont à mettre en place.

Par ailleurs toutes les réflexions sur les modifications d'organisation du travail doivent être menées avec les agent.es ; il est primordial de préserver l'autonomie au travail, qui leur permet aujourd'hui de compenser et de résister à la charge de travail. Les organisations du travail ne doivent pas être uniformisées.

Nous avons indiqué partagé l'état des lieux dressé par les ISST, et les inquiétudes sur le fonctionnement des services de renseignements – déjà difficile, et en mode dégradé un peu partout -, au regard des baisses d'effectifs programmés.

Nous avons notamment demandé à :

- ▶ Disposer d'informations sur l'état d'avancement du projet de réorganisation des services : alors que nous sommes en phase de consultation, les projets continuent d'avancer dans les régions, sous couvert d'expérimentation ;
- ▶ Avoir transmission des consultations des CHSCTR sur les expérimentations en cours, avec une analyse des améliorations que ces expérimentations auraient pu apporter pour les conditions de travail des agent.es,

En réponse aux questions posées par les organisations syndicales, la DGT a précisé que :

- Le projet final va évoluer afin de prendre en compte les préconisations des ISST ; que cependant les expérimentations lancées dans les DIRECCTE se poursuivent ;

- Un équilibre devra être trouvé entre la définition de cadres d'organisation communs au niveau national et régional, et les marges de manœuvre devant être laissées à l'échelon local pour l'organisation du travail ;
- La question des effectifs ne dépend pas de la DRH ni de la DGT, mais la bataille est menée pour renforcer les services et maintenir un accueil physique ;
- Sur la réception du public sur rendez-vous, il s'agit d'une piste parmi d'autres ; il faudra décider/trancher s'il s'agit d'une obligation ou d'une simple préconisation ou possibilité ;
- La formation des SA doit être améliorée et renforcée ; un rdv a été pris avec l'INTEFP pour organiser un parcours de formation.

Sur la mise en place d'un numéro unique – expérimenté en Bretagne, en Hauts-de-France, en Bourgogne-Franche-Comté et à La Réunion -, il nous a été indiqué que la solution technique a été achetée à SFR (service vocal inter-administration –SVI -) avec pour objectif que ce dispositif soit neutre par rapport aux organisations locales existantes (possibilité de router les appels vers les numéros et organisations mis en place régionalement ou localement, paramétrages personnalisables par chaque Directe des annonces vocales ou messageries).

Les expérimentations seront menées tout l'été (test à blanc sans communiquer le numéro aux usagers). Un mesurage statistique des appels pour apprécier l'intérêt du point de vue de la visibilité pour citoyens, sera réalisé et présenté.

Enfin, une consultation du CHSCTM a eu lieu sur les **modalités d'organisation de l'expertise agréée** votée par les membres du CHSCTM lors de la dernière réunion du 4 avril 2017, et acceptée par l'Administration.

L'administration a décidé que cette expertise se déroulera dans le cadre du marché UGAP (permettant de ne pas mettre en œuvre le processus d'appel d'offre), et aura lieu sur le périmètre de 4 régions/UD, dont deux engagées dans des expérimentations, et deux ayant un fonctionnement plus « traditionnel ».

Elle sera réalisée par le cabinet SECAFI/ SEMAFOR.

Vote sur les modalités de recours à un expert agréé : Pour : 4 (1 SNUTEFE – 1 FO, 1 UNSA, 1 CFDT) ; Contre : 0 ; Abstention : 3 (2 CGT, 1 SUD)
Notre syndicat s'est abstenu compte tenu de la procédure de choix de l'expert mis en œuvre, décidé par la seule Administration, alors que nous défendons que le choix de l'expert constitue une prérogative exclusive du CHSCT.

En marge de ce point, nous sommes intervenu-es pour exiger la levée de l'obligation de présentation d'une pièce d'identité appliquée dans certains sites pour accéder au service des renseignements - mesure qui empêche l'accès à nos services aux travailleur-ses sans papier et qui ne constitue pas une mesure de protection vis-à-vis du risque attentat. La DRH a indiqué sur ce point que les mesures de restriction d'accès étaient justifiées.

► **Sur le projet d'instruction relative aux responsabilités des chef.fes de service en matière de sécurité et de santé au travail**

Notre syndicat a formulé de nombreux amendements sur le projet d'instruction, nécessitant d'être selon nous, complété et amélioré sur plusieurs points : par ex. les conditions d'utilisation du registre de sécurité, le cadre de la formation en matière d'hygiène et de sécurité, l'exigence des plans de prévention inter-administration, le rôle et le nombre des assistants de prévention, les obligations en matière de DTA,...

Le Président du CHSCTM a indiqué être d'accord avec la grande majorité des amendements proposés, et que le projet intégrant ces modifications, serait représentée lors d'une prochaine réunion pour avis.

Reste un point d'achoppement concernant le périmètre des CHSCT : le projet d'instruction propose la mise en place de CLS (commission locale de sécurité), alors que la plupart des organisations syndicales siégeant au CHSCTM revendiquent la mise en place de CHSCT de proximité de plein exercice. Le Président du CHSCTM a donc proposé que cette problématique soit discutée dans le cadre d'un groupe de travail.

► **Sur le protocole de prise en charge des suicides et tentatives de suicide à destination des chef.fes de service**

Un certain nombre de propositions sur ce protocole ont été faites par les organisations syndicales, qui ont toutes été acceptées par la DRH.

Un avis favorable a donc été donné pour la mise en place et le déploiement de ce protocole dans les services.

Vote: Pour : 5 (2 CGT, 1 SNUTEFE, 1 UNSA, 1 CFDT) ; Contre : 0 ; Abstention : 2 (1 FO, 1 SUD)

► **Sur le rapport établi suite à l'étude du CHSCTM sur l'impact de la réforme territoriale sur les conditions de travail**

Sur la base de la délibération votée lors de la réunion du CHSCTM du 5 octobre 2016, demandant l'organisation de visites de plusieurs services impactés par la réforme territoriale afin de recueillir les éléments nécessaires, en vue de proposer des actions de prévention des risques dans le cadre des orientations stratégiques, des délégations paritaires composées de l'administration et des organisations syndicales se sont rendues dans les services de directions régionales des Hauts-de-France (Pôle travail), d'Auvergne-Rhône-Alpes (Pôle 3E) et de Nouvelle Aquitaine (Pôle SG), entre le mois de mars et le mois de mai 2017.

Un travail de rédaction commun a abouti à l'établissement d'un rapport, qui a été voté à l'unanimité des membres du CHSCTM.

Un désaccord est néanmoins apparu avec la CFTD et l'UNSA sur l'opportunité de joindre à ce rapport une expression syndicale précisant les raisons de la participation de nos syndicats à l'élaboration de ce rapport, tout en soulignant la problématique centrale des baisses des effectifs dans les services.

Il a été acté que cette expression serait annexée au rapport.

Vote sur le rapport :

Pour : 7 (2 CGT, 1 SNUTEFE, 1 FO, 1 SUD, 1 UNSA, 1 CFDT), Contre : 0 ; Abstention : 0

Vote sur l'opportunité d'une expression syndicale:

Pour : 5 (2 CGT, 1 SNUTEFE, 1 FO, 1 SUD) ; Contre : 2 (1 UNSA, 1 CFDT) ; Abstention : 0

Vote sur l'intégration de cette expression syndicale dans le rapport:

Pour : 5 (2 CGT, 1 SNUTEFE, 1 FO, 1 SUD) ; Contre : 0 ; Abstention : 2 (1 UNSA, 1 CFDT)

► **Sur le plan d'actions suite aux résultats du baromètre social**

Un plan d'actions 2017 suite aux résultats du baromètre social des ministères sociaux (avec 9 000 répondant.es) nous a été présenté pour information.

Les résultats de ce baromètre sont plutôt inquiétants, selon les propos mêmes de l'Administration, avec la baisse de 8 points du sentiment de bien-être au travail. Ainsi, moins de la moitié des agent.es (45,7%) s'estiment être tout à fait ou plutôt en situation de bien-être au travail, contre 15% qui ne le sont pas du tout.

De plus, 68,8% estiment que leur charge de travail est excessive ou forte et 78,3% (dont 11,7% quotidiennement) dépassent leurs horaires de travail pour réaliser leurs missions.

Nous avons dénoncé un plan d'actions centré sur la communication et l'affichage (charte de qualité de vie au travail, développement de la culture du management), en totale inadéquation avec les réponses exprimées par les agent.es, ne répondant aucunement aux situations concrètes et réelles de travail.

Nous avons également souligné les résultats inquiétants concernant les discriminations (31% des agent.es se disant victimes de discriminations, soit en hausse de 1,4 point) et la nécessité de lutter contre les discriminations par des actions concrètes plutôt que de passer du temps en actions de communication autour des labels diversité et égalité professionnelle.

► **Sur les modalités de désignation d'un.e inspecteur.rice du travail en cas de désaccord sérieux et persistant**

A l'occasion d'une interruption de séance du CHSCTM (suite à notre refus de prendre part à une telle procédure), la DRH a procédé au tirage au sort de six noms de collègues du corps de l'inspection du travail, concernant la saisie de l'inspecteur du travail à la suite d'un désaccord dans le cadre d'une alerte DGI des deux CHSCT Haut et Bas Normands de la DIRECCTE.

En amont de ce tirage au sort, l'ensemble des organisations syndicales du CHSCTM ont rappelé leur opposition à cette procédure dérogatoire qui ne respecte ni les dispositions du décret 82-453, ni celles de la circulaire d'application, ni les usages en vigueur dans les services concernant les interventions de l'inspection du travail dans les fonctions publiques d'Etat et Territoriales.

Lors des échanges au CHSCTM, le Président du CHSCTM a notamment indiqué que cette procédure était nécessaire afin « *qu'il n'y ait pas de pressions du DIRECCTE sur l'inspecteur du travail saisi...* ».

Nous avons notamment indiqué qu'un employeur, privé ou public, ne pouvait, en l'état du droit, s'appuyer sur le code de déontologie pour refuser l'intervention de l'inspecteur du travail territorialement compétent quel que soit la procédure retenue pour choisir un autre inspecteur.rice.

► **Sur les points divers**

○ **Risque amiante**

Compte tenu des différentes situations portées à notre connaissance depuis le début de notre mandature (Sites de Compiègne, Rouen, Tour Bretagne à Nantes dernièrement), concernant la gestion par le Ministère du risque Amiante dans les locaux occupés par les agent.es, nous avons soumis au vote la délibération suivante :

Depuis de nombreuses années, les représentant.es du personnel au CHSCTM ainsi que dans les CHSCT régionaux ou locaux alertent l'administration sur la gestion du risque Amiante dans les locaux occupés par les agent.es des DIRECCTE, DIECCTE et d'Administration Centrale.

Les constats pour les bâtiments antérieurs à 1997, concernant l'insuffisance ou l'absence de diagnostic technique amiante, de diagnostic avant travaux ou l'absence de plan de prévention du risque amiante avec les autres administrations et/ou entreprises qui partagent nos locaux sont similaires dans plusieurs régions.

Les risques liés à cette gestion calamiteuse du risque amiante dans les bâtiments constituent un risque grave dans la mesure où toute exposition passive, quel que soit le nombre de fibres d'amiante, peut avoir des conséquences dramatiques à long terme sur la santé de nos collègues.

Face à cette situation de risques, les représentant.es du personnel au CHSCTM décident de demander, conformément aux dispositions de l'article 55 du décret 82-452, le recours à un expert agréé au titre du risque grave.

La mission confiée à l'expert est la suivante :

- Procéder au recensement de l'ensemble des documents existants (DTA, DAT, fiches d'exposition passive,...) et porter un regard qualitatif sur les documents, après visite d'une partie des locaux de travail concernés ;
- Procéder à une analyse qualitative de la gestion du risque amiante pour les sites concernés avec un focus spécifique pour les bâtiments partagés :
 - o Existence ou non et qualité des plans de prévention inter-administration ou administration /occupant privé en mode hors travaux,
 - o gestion des interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante (PDP, mode opératoire, formation....),
 - o gestion des activités de retrait ou d'encapsulation d'amiante,
- Proposer des mesures correctives de prévention du risque d'exposition passive en regard de la réglementation.

Dans le cadre de sa mission, l'expert pourra se déplacer librement dans l'ensemble des locaux dans lesquels travaillent les agent.es des services, pourra prendre contact avec les agent.es concerné.es ainsi que toute personne qu'il jugera utile (syndic, gestionnaire cité, diagnostiqueur, entreprises intervenantes....).

Vote : Pour : 3 (2 CGT, 1 SUD); Contre : 0 ; Abstention : 1 (FO)

o Points sur les expertises votées :

- Sur le télétravail : l'analyse des risques (il ne s'agit pas d'une expertise agréée) est en cours et donnera lieu à une 1^{ère} présentation au comité de pilotage mi- septembre 2017
- Sur les services emplois : l'expertise votée par le CHSCTM lors de la réunion du 8 décembre 2016, qui a été acceptée par l'Administration, n'a pas donné lieu pour le moment à des propositions concrètes pour sa mise en œuvre. Des discussions sont en cours avec la DGEFP.

Vos représentant-es CGT au CHSCT-M :

Gérald LE CORRE, Julie COURT, Rémy BELLOIS et Paulo PINTO