

Compte rendu du CHSCT Ministériel Travail du 7 juin 2019

La séance était présidée par le DRH, Mr Pascal BERNARD.

La déclaration préalable CGT, SNU, SUD (téléchargeable ici : <http://cgt-tefp.fr/declaration-intersyndicale-cgt-sud-fsu-au-chsct-ministeriel-du-7-juin-2019>) lue en début de séance a donné lieu aux réponses ci-après du DRH.

A noter que les autres organisations syndicales n'ont pas fait de déclaration préalable.

En préambule, il indique, de manière surprenante, que les CHSCT notamment de proximité sont des instruments précieux alors que le Ministère vient de supprimer entre 50 à 66% des CHSCT dans les régions fusionnées et que le projet de loi Fonction Publique prévoit leur suppression.

• Réforme de l'Organisation Territoriale de l'Etat (OTE) :

Même si la DRH avait refusé l'inscription à l'ordre du jour du point sur la réforme OTE, il a répondu à la déclaration préalable sur ce point.

Le DRH déclare que la réforme est dans les tuyaux depuis un an, ce qui est long et anxiogène pour les agents.

La circulaire concernant l'administration centrale est parue. La deuxième circulaire concerne les services déconcentrés. Il précise que le dialogue social doit être en œuvre le plus vite possible pour le DRH...

Il semble manifestement avoir oublié que l'ensemble des organisations syndicales n'ont cessé d'interroger sur ces projets de réforme à longueur de CTM, depuis le début de l'année...

Des CTM avec les ministres concernés et le directeur du cabinet devraient être programmés (Administration centrale, Travail, Santé et Jeunesse et Sport) rapidement, d'ici fin juin, puis le CHSCT Ministériel dans les jours qui suivent.

Le CTM administration centrale est programmé le 25 juin 2019.

Le DRH veut fixer un calendrier de méthode et souhaite mettre en œuvre une expertise généralisée sur l'organisation territoriale, et construire un outil unique sur l'étude d'impact qui sera imposée aux Direcctes.

Nous constatons pour la première fois que la DRH pourrait imposer quelque chose aux Direcctes ? Le discours contraire nous a été tenu ces dernières années (prévention du risque amiante, mise en place de CHSCT spéciaux....)...nous en prenons note pour tous les dossiers en cours / à venir !

Selon les dernières informations en notre possession, un CHSCT Ministériel Travail, sur la réforme OTE serait organisé le 11 juillet 2019 (2h pour 7 points à l'ordre du jour !!!).

- **Effectifs :**

Le DRH a annoncé qu'il avait réussi à négocier l'ouverture de 20 postes supplémentaires aux concours d'IT et donc de passer de 60 à 80 postes.

Il confirme le constat du nombre important de postes qui restent vacants mais il souligne que certaines régions restent peu attractives. Une rencontre avec la Direccte d'Ile-de-France a notamment eu lieu en vue de travailler sur cette problématique de l'attractivité.

- **Situation à l'INTEFP :**

Le DRH reconnaît que la situation à l'institut est difficile, tant du côté des IET que des agent.es ; qu'il est nécessaire de redonner des conditions de sérénité à cette école. Il nous informe qu'il rencontrera d'ici fin juin, une délégation d'IET ainsi qu'une délégation du personnel de l'INT. Il se rendra à l'INT le 27 juin pour le CA.

Nous avons depuis appris que le CA de l'INTEFP était reporté au mois de septembre et que les IET, malgré leur demande, n'ont toujours pas été reçus à ce jour...

POINT N°1 : Approbation du règlement intérieur

Le règlement de l'intérieur de l'instance a été adopté à l'unanimité, toutes nos demandes, notamment sur le statut et le rôle des suppléant.es, ayant été acceptées.

Nous avons souligné qu'il fallait désormais que l'administration l'applique, concernant l'élaboration de l'ordre du jour ainsi que sur la transmission de la version intégrale écrite des débats afin de s'assurer de la fidélité des comptes rendus avant de les approuver.

POINT N°2 : Formation des membres des CHSCT et des assistant.es et conseiller.es de prévention

Une convention a été passée avec l'INTEFP pour les 3 jours restant à la charge de l'administration qui refuse le recours aux organismes de formations syndicales. La CGT rappelle que les précédentes sessions de formation par l'INTEFP n'ont pas donné satisfaction.

Par ailleurs, il est indiqué que les membres du CHSCT-M bénéficieront d'une formation spécifique RPS de 2 jours et d'une demi-journée sur les violences sexistes par un prestataire extérieur. Les Direcctes doivent proposer ces formations aux membres des CHSCT régionaux ou spéciaux. Nous avons notamment insisté sur le temps insuffisant de ces modules de formation spécifique et demandé la communication des programmes de formation sur ces thématiques.

La CGT a demandé à ce que l'on rappelle aux Direcctes et aux Direcctes les règles en matière de droits et de prise en charge lors des formations dispensées par les syndicats.

Des collègues de Guadeloupe se sont vus refusés la possibilité de partir en formation CHSCT. Concernant le refus de prise en charge du déplacement pour les camarades d'outre-mer, la DRH confirme qu'aucun texte ne limite le droit à la formation.

La DRH fera un rappel aux régions sur les droits des membres.

Des formations ont été mises en œuvre pour les conseiller.es de prévention régionaux au mois de mai. Nous soulignons de nouveau que les conseiller.es de prévention, comme les assistant.es, n'ont pas les moyens d'effectuer leur mission, en termes de temps et de communication de documents.

Le DRH réfléchit aux moyens de valoriser cette fonction et de formaliser leurs invitations au CODIR pour leur consultation en amont sur les sujets santé et sécurité.

POINT N°3 : Point sur l'avancement des groupes de travail (RPS, amiante, échanges de pratiques professionnelles entre pairs
--

- **Echanges de pratiques professionnelles entre pairs**

On apprend que l'annulation de la réunion prévue la veille pour travailler sur les modalités d'organisation d'échanges entre pairs, malgré l'engagement pris lors du dernier CHSCT-M, est principalement liée à la réticence des Direcctes et à l'absence, selon les Direcctes, de retours sur expérience.

Domage que la DRH ne nous ait pas ressaisi sur les situations existantes... nous aurions pu l'éclairer !

Le DRH est d'accord sur l'importance de la mise en place d'espaces de discussion et s'engage à ce qu'ils soient mis en œuvre, sans présence de la hiérarchie mais avec une restitution devant elle. Le DRH va chercher à analyser les raisons des résistances et conclut à la possibilité d'imposer la mise en œuvre même si les Direcctes résistent..... (*Chiche !!!*)

Ce point sera évoqué au séminaire des Direcctes prévu début juillet 2019 (des objectifs avec un nombre de réunions organisées dans l'année, leur seront fixés) et le groupe de travail du CHSCT-M sera programmé en septembre.

On s'étonne du rétropédalage de la DRH et que ce soit si compliqué de laisser les agent.es discuter entre eux de leurs pratiques professionnelles.

- **Groupe de travail amiante bâtimentaire:**

Le groupe de travail a été mis en place sous la pression des organisations syndicales au regard de la multiplication des expositions passives. Si le recours à un expert agréé a été refusé, l'administration a fini par réaliser en interne une mini étude dont l'objectif était d'apprécier la mise en œuvre de la maîtrise du risque et d'identifier les bonnes pratiques et faire des préconisations.

La mission, confiée à Isabelle LAFFONT-FAUST (DT honoraire), a été présentée lors de la réunion du groupe de travail du 5 avril 2019.

On déplore l'absence de compte rendu écrit de la dernière réunion durant laquelle l'état des lieux sur les bâtiments sur les 13 Direcctes a été présenté. Nous avons exigé la transmission de tous les éléments recueillis cet état des lieux, ce qui a été acté.

La DRH a rappelé l'importance d'être formé et notamment les conseiller.es de prévention, et a demandé que le point sur l'amiante bâtimentaire soit inscrit une fois par/an à l'ordre du jour des réunions de CHSCT régionaux ou spéciaux.

Elle s'est engagée à présenter des retours d'expérience lors de la prochaine réunion du groupe de travail (Orléans, St Brieuc, Rouen...) qui aura lieu en septembre 2019.

La CGT a rappelé que la situation dans certaines Direcctex n'évolue pas, citant une alerte DGI concernant un nouveau risque d'exposition à l'amiante à Rouen le 18 avril 2019, qui n'a donné lieu à aucune mesure ni à aucune réponse.

Nous avons également fait état de la toute récente décision de la Cour d'appel administrative de Nantes, reconnaissant la responsabilité de l'Etat pour les agents.es du Ministère de l'économie hébergés.es dans l'immeuble Le Tripode.

Le représentant des Inspecteurs Santé Sécurité Travail (ISST) a précisé que l'amiante dans les bâtiments constitue pour eux une action collective pour 2019/2020.

- **Groupe de travail Suicide / TS :**

Rien de neuf sur le sujet malgré une nouvelle tentative de suicide dans les services, la DRH indiquant qu'elle fait le maximum sans moyens suffisants.

POINT N°4 : Enquête sur la tentative de suicide à l'INTEFP

L'enquête est en cours, le DRH a regretté qu'elle ait lieu 4 mois après les faits.
Pour la CGT, c'est surtout le directeur de l'INTEFP et l'administration qui ont tout fait pour faire trainer les choses et sont responsables de ce délai trop long.

Il est prévu que le rapport d'enquête soit remis et présenté au DRH le 11 juillet 2019, avant une restitution au CHSCT Ministériel.

Une restitution en local, aux IET, devra être organisée en septembre prochain, avec l'appui de la DRH.

L'enquête devra notamment permettre de traiter de la question du rattachement des IET à un CHSCT.

POINT N°5 : Présentation des orientations ministérielles relatives au handicap 2019-2021

Le projet de plan handicap présenté s'inscrit dans le cadre du partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) et est construit autour de 4 axes :

- Politique de recrutement : maintien du taux d'emploi de 6%,
- Maintien dans l'emploi, qualité de vie au travail et parcours professionnel,
- Formation, sensibilisation, communication : lutter contre les stéréotypes.
- Gouvernance de la politique handicap : pilotage de la co-construction avec les acteurs concernés

Nous avons relevé le décalage entre les objectifs affichés (dont il convient par ailleurs de vérifier le budget alloué pour leur mise en œuvre – nous avons donc demandé communication de la convention FIPHFP signée) et la réalité dans les services : recrutements assez opaques, aménagements des postes longs à obtenir, rôle et place des référents handicap à interroger,...

Nous avons demandé à ce que les CHSCT-R et spéciaux soient associés, notamment dans le cadre de visites prévues pour établir un état des lieux de l'accessibilité bâtementaire.

Concernant l'action DUODAY mise en œuvre le 17 mai dans les services, nous avons indiqué qu'il serait nécessaire que chaque membre des CODIR des Direcctes passe une journée avec un collègue en situation en handicap pour se rendre compte des carences de l'administration dans l'aménagement des postes de travail.

POINT N°6 : Retour sur les déploiements des réorganisations (fusion des régions et renseignements) et de logiciels

A défaut de transmission des documents en amont de la réunion, nous permettant de préparer les débats relatifs à la mise en œuvre du plan d'actions suite au rapport du CHSCTM sur la fusion et aux suites de l'expertise renseignements, nous avons demandé le report de ces points à un prochain CHSCTM (qui devrait avoir lieu le 11 juillet).

• **WIKI'T**

Intervention de M. VILBOEUF sur la nouvelle version à venir pour une livraison fin 2022.

Le nouvel outil est développé en interne, en ayant recours à un logiciel libre.

Les évolutions se feront par étapes. Individualisation de la page d'accueil, corrélation avec les autres interfaces (SIPSI, DACCORD, DSN, MADEIRA...)

Il est prévu d'associer des agent.es dans le cadre d'un appel au volontariat et l'intervention d'un cabinet d'ergonomie.

Les agent.es ont été informés par mail de la possibilité d'utiliser un démonstrateur et de remplir un questionnaire pour faire remonter les remarques ou propositions dans le but d'associer les utilisateurs.

Un groupe miroir sera mis en place pour tester ainsi qu'une région pilote et le CHSCT-M devrait être associé à chaque étape, selon DGT et DRH.

Nous demandons si le rapport d'expertise sur WIKI'T établi à la demande du CHSCT-M lors du 1^{er} déploiement de l'outil, sera enfin pris en compte, et faisons également état des problèmes récurrents des saturations des bandes passantes.

Nous demandons à ce que le CHSCT-M soit consulté à chacune des étapes suivantes :

- 1 – Sur la définition du prescrit, c'est-à-dire sur le document qui définit ce que la DGT attend de la nouvelle version,
- 2 – Sur l'ergonomie du logiciel et l'ergonomie du travail pour les agent.es devant utiliser l'application en insistant sur l'autonomie nécessaire,
- 3 – Sur l'organisation du travail.

Nous alertons aussi sur la nécessaire prise en compte des situations de handicap lors de l'élaboration ou l'évolution d'applicatifs.

Sur ce dernier point, la DGT nous informe que tous les nouveaux logiciels développés (ce sera le cas du futur intranet SITERE), seront accessibles aux agent.es en handicap visuel.

• **SIPSI :**

La nouvelle version sera livrée mi-juillet 2019 : adaptation du système en raison du volume des déclarations et attestations plus important qu'envisagé qui entraîne des lenteurs.

La nouvelle version permettrait aussi de limiter les erreurs dans les renseignements, ouvrir le portail pour les donneurs d'ordre dans le cadre des déclarations subsidiaires.

De nouvelles fonctionnalités ont été développées pour les services de contrôle et pour les statistiques.

Nous constatons une nouvelle fois la non-consultation du CHSCT-M sur l'outil alors que cela a un impact sur le travail des collègues et l'absence de documents.

- **CERES (gestion et suivi des titres professionnels) :**

Cet applicatif succède à VALSE depuis janvier 2019.

Là encore, pas de consultation du CHSCT-M sur cet applicatif alors qu'il y a beaucoup de difficultés dans la mise en œuvre, il y a 4 versions depuis janvier, les agent.es sont très sollicité.es.

L'administration se veut rassurante et précise que la période critique est passée.

Nous demandons à ce que les moyens soient mis en œuvre pour permettre aux agent.es de résorber le retard généré par les dysfonctionnements de l'outil, sans aggraver leurs conditions de travail.

POINT N°7 : Orientations et modalités de mise en œuvre du système d'inspection du travail
--

Derrière les termes alambiqués de ce point n°7... se cache en réalité la problématique de la nouvelle politique du Ministère basée sur les objectifs chiffrés, et ses conséquences sur la santé et les conditions de travail des agent.es de l'inspection du travail.

La demande du CHSCT-M, comme celle de nombreux CHSCT-R, était portant très claire, à savoir : « *CONSULTATION sur les impacts en terme de condition de travail de la note politique travail et la mise en œuvre des objectifs individuels chiffrés en présence de la DGT* ».

M. VILBOEUF a reconnu que les orientations prioritaires de l'inspection du travail devraient être soumises à consultation des instances du personnel et des agent.es. Il s'engage à le faire en 2020.

Pour cette année, pas de consultation, tant pis, on continue quand même...

M. VILBOEUF rappelle qu'il est demandé 300 000 interventions en 2019, dont 50% sur des objectifs prioritaires, ce qui correspond en moyenne à 2 jours de contrôle par semaine.

Il n'y a pas pour lui d'objectifs chiffrés individuels, mais une programmation collective de l'activité ; il s'agit d'une logique d'impact collectif.

Répondant aux représentant.es du personnel, M. VILBOEUF n'a pu que confirmer l'absence de toute évaluation des risques liés au pilotage par objectif chiffré comme si cette obligation ne s'appliquait pas au Ministère en indiquant que selon lui, les objectifs étaient raisonnables et qu'ils vont « *renforcer les collectifs de travail* ». Il a aussi rappelé que la DGT était contre le « *bidonnage* » des chiffres.

Pour la CGT, nous avons insisté sur la nécessité de consulter le CHSCT-M et les CHSCT-R sur la mise en œuvre de ce nouveau management, d'autant plus vu le contexte actuel des services et leur état de dégradation, avec des postes vacants

d'agent.es de contrôle et de secrétariat, des effectifs de plus en plus exsangues, des intérim.s nombreux...

Il a également été rappelé le passé et les raisons qui avaient conduit le Ministère à renoncer en 2012 aux objectifs chiffrés individuels, en l'occurrence le suicide de deux syndicalistes qui avaient fortement marqué les agent.es.

Sur les postes d'assistant.es de contrôle, le DRH a indiqué qu'il y avait un vrai problème de GPEC dans le Ministère, notamment pour les catégories B et C et aussi un problème de crédit de formation les concernant. Il a reconnu que le « tout catégorie A » n'était pas une solution.

Puisque nous parlions des objectifs de la DGT, nous avons exigé que la DGT arrête immédiatement ses objectifs de répression contre les militant.es syndicaux.

POINT N°8 : Point sur la reconnaissance de l'imputabilité des lésions psychologiques

Les représentant.es CGT sont intervenu.es pour rappeler que l'administration ne respectait toujours pas les dispositions de l'ordonnance de janvier 2017 sur la présomption d'imputabilité pour les accidents de services. Nous avons notamment souligné qu'il était inacceptable que l'administration renvoie quasi systématiquement les victimes d'accident de service « type RPS » devant des médecins psychiatres experts puis en commission de réforme pour des accidents au temps et au lieu du travail.

Après échange, la DRH a indiqué que le logigramme présenté au CHSCT-M était modifiable et qu'une réunion de travail avec les représentant.es du personnel allait être programmée pour clarifier la procédure.

Vos représentant.es CGT :

- Safia ELMI-GANI
- Gérald LE CORRE
- Julie COURT
- Inan CENEN