

Compte-rendu de la réunion du CHSCT Ministériel Travail Du 8 novembre 2019

Après la lecture d'une déclaration préalable en intersyndicale (<http://cgt-tefp.fr/declaration-prealable-cgt-sud-fsu-au-chsctm-du-8-novembre-2019/>), nous avons entamé l'examen des points figurant à l'ordre du jour.

❖ **POINT n°1 : Point sur le groupe de travail de retour d'expérience sur les évènements graves du 6 novembre**

Ce point a été traité en début de réunion du CHSCTM à notre demande.

Lors de ce groupe de travail - auquel nous étions présents avec, côté syndicats, SUD, FSU et l'UNSA, ainsi que des camarades CGT et SUD de la région ARA, côté administration, les représentant·es de la DRH, des Direccte ARA et Hauts-de-France -, toute discussion de fond s'est avérée impossible.

Les représentant·es des Direccte ayant refusé de nous communiquer les rapports d'enquête sur les suicides ou tentatives de suicide réalisés par les CHSCT, en cela soutenu·es par la DRH qui n'a en tout cas pas voulu les désavouer, nous n'avons pas pu travailler à identifier les facteurs des risques professionnels éventuellement communs à ces situations afin de chercher à les prévenir.

La seule discussion acceptée et possible avec l'administration est celle concernant la méthodologie d'enquête et la prise en charge des actes suicidaires – questions maintes fois abordées et pour lesquelles de nombreux matériaux et documents existent déjà.

Tout travail d'analyse approfondi, qualitatif sur la prévention des risques psychosociaux au sein des services, s'est avéré impossible.

Pourtant, la finalité et le fonctionnement de ce groupe de travail avaient été clairement posés dans la motion votée lors d'un CHSCTM extraordinaire du 19 juillet 2018, qui est à l'origine de la mise en place de groupe de travail :

« Ce groupe de travail aura pour objet d'analyser les causes convergentes et transversales aux suicides et tentatives de suicide survenus au sein des services et de proposer un plan de prévention (...).

Nous demandons à l'administration de préparer et transmettre au groupe de travail, en amont, et au moins 15 jours avant la 1^{ère} réunion :

- Des données précises sur les suicides et sur les tentatives de suicide, sur les infarctus et les burn-out survenus depuis 2006 (notamment, âge, sexe, grade des victimes, service, poste/métier occupé, statut de travailleur handicapé, existence ou non d'arrêt de travail avant les faits, réorganisation touchant le service et /ou le poste, existence de problématiques d'ordre professionnel, ...),*
- Une compilation des préconisations déjà faites dans les différents rapports ou enquêtes et ce qui a été réalisé,*
- Une compilation des comptes-rendus d'enquête des CHSCT (...).* »

Face à l'incapacité de la DRH de tenir une fois de plus ses engagements, et à notre impossibilité de travailler, à défaut de moyens, sur la prévention des risques psychosociaux dans ce cadre, nous avons adopté la délibération suivante :

Le CHSCT-M réuni ce jour, décide conformément à l'article 20 de son règlement, de mettre fin au groupe de travail de retour d'expérience sur les événements graves et demande à ce qu'il soit convoqué, comme voté lors de la réunion du 25 septembre, afin que lui soit présenté le plan d'actions de l'administration pour prévenir les RPS dans nos services.

(Vote : POUR : 2 CGT, 1 SUD, 1 FSU – CONTRE/ 0 – ABSTENTION : 1 UNSA, 1 CFDT)

❖ POINT n°2 : Bilan 2018 sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et échanges préalables sur les axes des orientations ministérielles de prévention pour 2020

Avant d'aborder ce point, une alerte a été faite par notre syndicat sur les dysfonctionnements des instances de représentation du personnel en Direccte Grand-Est. Il a été également rappelé qu'une demande de rendez-vous intersyndicale avait été adressée à la DRH, qui n'a donné lieu à aucune réponse.

La DRH a procédé à une présentation du bilan sur la santé, la sécurité et les conditions de travail pour l'année 2018. A noter que le rapport du médecin coordinateur national pour 2018 nous sera transmis lors d'une prochaine réunion.

Selon la DRH, parmi les points positifs de ce bilan, figurent un exercice plus qualitatif des CHSCTR (plus de groupes de travail, plus de visite de sites, plus d'enquêtes,...), témoignant d'une montée en compétence de ces acteurs, ainsi que l'augmentation du télétravail.

Pour les points négatifs, la DRH a relevé :

- L'absence de réponse de plusieurs DIRECCTE à l'enquête réalisée pour établir ce bilan (au nombre de 4),
- Une forte augmentation des signalements IAPR, des événements graves et des signalements DGI
- La nécessité de réseau des acteurs de prévention: diminution du nombre d'assistant-es de prévention, problème de leur quotité de travail insuffisante, absence de conseiller-res de préventions à Mayotte et à La Réunion.

Nous avons souligné de notre côté :

- L'incomplétude du bilan présenté : absence de données concernant les services d'administration centrale et de 4 Direccte, insuffisance de données d'analyse qualitative, données erronées sur le service social,
- Augmentation importante du nombre d'accidents de service et du nombre de jours d'arrêts de travail (+ 88%), ce qui est un signe négatif concernant l'efficacité de l'action de prévention des risques p professionnels,
- Des risques psychosociaux fortement présents,
- ...

Enfin nous avons souligné le décalage important entre les perspectives d'orientations ministérielles de prévention pour 2020, particulièrement peu ambitieuses, et la réalité de la situation des services du Ministère.

Nous avons en conséquence adopté l'avis défavorable suivant (votes : POUR : 2 CGT, 1 SUD, 1 FSU – CONTRE/ 0 – ABSTENTION : 1 UNSA, 1 CFDT).

Avis sur le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2018

Vous nous soumettez ce jour pour avis du CHSCT-M le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2018, avec pratiquement un an de retard. Nous n'avons pourtant cessé de vous demander la présentation des bilans annuels au 1^{er} trimestre de l'année suivante.

Nous déplorons de nouveau que les indicateurs fournis dans ce bilan ne permettent toujours pas d'avoir une appréciation réaliste de l'état de santé et des conditions de travail des agent-es.

En particulier, sur les risques psycho-sociaux (RPS), vous persistez à ne nous communiquer que deux indicateurs sur les quatre fixés par l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique du 22 octobre 2013, à noyer les accidents de service en lien avec les RPS dans un item dénommé « autres », à ne pas analyser qualitativement les faits saillants survenus dans les services... De fait, vous n'évaluez pas correctement ce risque.

Pourtant, ces risques sont mis en lumière de manière inquiétante.

Dans votre propre bilan, il est fait état de 4 tentatives de suicide et 3 suicides dans les services, 2 de ces tentatives de suicide ayant été reconnues en accident de service, d'un doublement du nombre de signalements dans les registres des dangers graves et imminents qui dans plus de la moitié des cas, sont liés à des risques psychosociaux (agressions, conflits...). Dans les remontées faites par les auteurs de prévention, et notamment dans le bilan de l'IAPR, il est constaté une nouvelle fois l'augmentation de ses saisines qu'il attribue à l'augmentation des événements graves dans les DIRECCTEs.

Nous refusons que les actions du « pôle coaching » soient décomptées comme des actions de prévention et de gestion des risques professionnels. Le coaching est une technique de management qui vise à améliorer les performances individuelles et collectives. C'est un outil de productivité et en aucune manière un outil de gestion des risques professionnels.

Le bilan ne contient aucune analyse qualitative sur le fonctionnement des CHSCT et se limite à une succession de chiffres. Néanmoins, au vu du nombre d'enquêtes, de visites, de consultations mentionnées dans le document, rapportées au nombre de CHSCT existants dans les services, il est évident que ces instances dysfonctionnent, alors qu'il est urgent de les renforcer et de leur donner les moyens d'action nécessaires.

Nous constatons également, sans explication sérieuse de votre part, une hausse importante de 32 % des accidents du Travail (284/214 en 2017) et une explosion du nombre de jours d'arrêt de + 88% (8208/ 4359 en 2017). Ces chiffres inquiétants mériteraient une analyse et une politique de prévention plus efficace.

Les actes « d'incivilité » d'usagers envers des agent-es de contrôle explosent d'un facteur 4 (44 contre 10 en 2017). Et votre commentaire se borne à constater : « La hiérarchie et le collectif de travail a apporté un soutien dans la majorité des cas », et qu'il n'y a donc pas de soutien hiérarchique dans la totalité des cas...

Nous relevons de sérieuses carences dans la surveillance médicale au travail. Selon vos propres chiffres, 35,9% des agent-es soumis à une visite quinquennale en 2018 en ont bénéficié ; 37,6% des agent-es soumis à un suivi particulier en ont bénéficié ; 70% d'agent-es reconnus travailleurs handicapés en ont bénéficié. Quid des pourcentages qui n'ont pas bénéficié du service minimum de prévention au travail ?

Enfin, nous constatons que ce bilan exclut, sans en expliquer la raison, les administrations centrales, qui relèvent pourtant de la compétence du CHSCT-M. Ce bilan est incomplet.

En conséquence, nous émettons un avis défavorable.

❖ POINT n°3 : Présentation de l'analyse d'impact sur la réforme territoriale réalisée par SECAFI

Le cabinet SECAFI mandaté par la DRH des Ministères sociaux nous a présenté son rapport d'analyse d'impact sur la réforme territoriale (OTE), dont il ressort :

- Une profonde usure et lassitude psychologique des agent-es et de la hiérarchie, du fait de l'accumulation des réformes ; une perte de sens dans l'exercice de leurs missions, avec le sentiment de participer, malgré eux, à une politique d'éloignement de l'utilisateur.
- Le sentiment d'une absence de pilotage et de maîtrise de la réforme par l'administration,
- Des incertitudes sur les conditions sociales futures (statuts, rémunérations, temps de travail, postes de travail horaires de travail, télétravail) selon les affectations pour ceux concernés par un transfert,
- Un déclassement possible pour les agent-es de l'encadrement,
- Des interrogations sur les missions et leur articulation entre le niveau régional et le niveau département pour les agent-es rejoignant les DDI,
- Une appréhension d'un changement imposé de lieu de travail (au-delà d'une période transitoire), des déménagements et des regroupements étant à prévoir.

Le cabinet SECAFI a également présenté les préconisations synthétisées dans le tableau ci-dessous, que la DRH a indiqué vouloir et suivre et mettre en œuvre.

Préconisations	
Mettre en place et réaliser un état des lieux au niveau local.	Proposition et élaboration d'un « plan type » servant d'appui à la réalisation d'un état des lieux à la fois sur les enjeux immobiliers et les enjeux liés aux effectifs.
	Mettre en place un système permettant de qualifier les risques identifiés en fonction de leur niveau d'intensité.
Rendre centrale la prévention des risques professionnels dans le dispositif d'accompagnement au changement.	Constitution d'une « cellule d'animation » au niveau local.
	Définition d'une feuille de route (« check-list » ou pense-bête) pour n'oublier aucun aspect et de la réforme.
Mobiliser l'encadrement intermédiaire dans le processus d'accompagnement des agents.	Proposition de formation des agents d'encadrement.
	Récolter les principales attentes et inquiétudes des agents sur leur situation personnelle et les amener à les hiérarchiser.
Impliquer les agents dans la définition de l'évolution de leurs missions.	Groupes de travail thématique.
Sécurisation des agents sur les impacts individuels de la réforme	Mise en œuvre et implication de la « cellule d'animation ».
Sécurisation des agents sur les jalons de la réforme	Proposition d'un nouvel agenda et d'un plan de communication associé qui soient adaptés aux destinataires visés (préfigurateurs ; directeurs en poste ; agents...).
	Proposition d'une FAQ au niveau national et local.

Notre syndicat a fait part de ses doutes sur la capacité de la DRH et du Ministère de mettre en œuvre ces préconisations et ses capacités d'action face aux préfets.

Nous avons rappelé que lors de la précédente réforme territoriale avec la fusion des régions, aucune préconisation n'avait été suivie.

Par ailleurs cette analyse d'impact est essentiellement basée sur le niveau régional, de manière moindre sur le niveau départemental et les DDI, alors que les incertitudes y sont fortes.

Aucune analyse des conséquences sur la représentation du personnel, notamment les CHSCTR, n'a par ailleurs été réalisée.

En réponse, la DRH ministérielle nous a déclaré que :

- Par cette analyse d'impact, il s'agissait de donner aux préfigurateurs des outils sur les risques professionnels afin qu'ils soient en mesure de les prendre en compte. Cette analyse a ainsi été présentée aux préfigurateurs régionaux il y a 15 jours,
- Le protocole d'accompagnement négocié entre la DHR et les organisations syndicales a vocation à s'appliquer aux préfets,
- S'agissant du dialogue social, de nouvelles élections professionnelles devraient avoir lieu en 2020 compte tenu des nouveaux périmètres organisationnels.

Elle nous a également informés – contrairement aux engagements pris antérieurement – que la mission du cabinet SECAFI sur l'OTE était terminée et qu'il n'y aurait pas d'analyse complémentaire une fois les schémas organisationnels définitifs connus et arrêtés.

Enfin, interrogée sur les expertises qui seraient votées par les CHSCT régionaux, la DRH indique qu'elle encouragera la réalisation d'études d'impact régionale suivant une méthode simplifiée mais refuse de prendre position sur les expertises.

❖ **POINT n°4 : Point sur les marchés d'accompagnement psychologique**

Dans le cadre du renouvellement de la convention existant actuellement avec l'IAPR (institut d'accompagnement psychologique et de ressources), il nous a été présenté le projet de cahier des clauses techniques particulières concernant ce marché public.

Ce projet prévoit dorénavant qu'un·e agent·e et non seulement sa hiérarchie, y compris lorsqu'il est en arrêt de travail, peut saisir l'institut.

En revanche, il nous a été précisé que cette nouvelle convention ne concernerait pas les agent·es des futures DDI, soit une très grande majorité des agent·es du Ministère du travail (!!!).

Nous avons fortement contesté ce choix d'anticiper le retrait du peu de garanties et de dispositifs existants et nous avons part de nos interrogations sur le rôle que comptait jouer à l'avenir le Ministère du travail pour protéger et assurer la santé et la sécurité de ses agent·es.

Pas de réponse...

❖ **POINT n°5 : Sécurité routière**

Le haut fonctionnaire à la sécurité routière, nommé récemment au sein des Ministères sociaux, nous a présenté sa mission et nous a informé de sa volonté de tirer des enseignements des bonnes pratiques pour pouvoir améliorer la prévention en la matière .

Un mail HFSR a été créé pour permettre les remontées à cet effet.

Nous lui avons donc fait part :

- Des problèmes d'entretien des véhicules de services mutualisés,
- D'une politique du Ministère de travail ne cherchant pas à limiter les déplacements routiers : nombreux déplacements dans les grandes régions issues de la réforme territoriale sans prise en compte de leur durée dans le décompte du temps de travail ; possibilités de remisage limitées ; régionalisation de certains services comme l'ESIC avec une augmentation des déplacements routiers ; règles d'indemnisation peu favorables lors de l'utilisation des transports en commun,...

❖ **POINT n°6 : Questions diverses**

- *Accidents de service :*

La DRH nous informe que la procédure accident de service avait fait l'objet de la mise à jour demandée sur PACO.

- *Intervention de l'inspecteur du travail au titre du décret n°82-453 :*

Un courrier du DRH et du DGT adressé le 26 juillet 2019 à la DGAFP, propose pour prévenir les conflits d'intérêt qui seraient liés aux conditions d'intervention de l'inspecteur du travail telles que prévues par le décret n°82-453 du 28 mai 1982, notamment en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHSCT, de modifier ce décret et de confier cette mission aux agent-es des inspections spécialisées du Contrôle général des armées.

Nous avons demandé un certain nombre d'informations sur le fonctionnement de l'inspection des armées et rappelé qu'en tout état de cause, il était illégal d'entraver, comme c'est le cas aujourd'hui, le fonctionnement des CHSCT du Ministère du travail en refusant de désigner l'inspecteur du travail compétent en cas de désaccord sérieux et persistant découlant d'un constat de danger grave et imminent ou de refus d'expertise.

Vos représentant·es CGT au CHSCT Ministériel Travail :

Safia ELMI-GANI, Gérald LE CORRE, Julie COURT et Ceren INAN