

Compte-rendu de la réunion du CHSCT Ministériel Travail Du 23 mars 2018

L'ordre du jour de la réunion, présidé pour la DRH Nationale par Monsieur HERLICOLIEZ, était le suivant :

- ❖ **Services renseignements (pour avis) :**
 - Projet d'instruction
 - Mesures de prévention suite à l'analyse des risques et aux recommandations du cabinet SECAFI
- ❖ **Bilan du médecin coordonnateur national pour 2016 (pour information)**
- ❖ **Présentation des grandes orientations ministérielles de prévention pour 2018 (pour avis)**
- ❖ **Accidents de service :**
 - Nouvelle procédure relative à la déclaration des accidents dits « bénins »
 - Echanges sur les difficultés de mise en œuvre du guide relatif aux enquêtes du CHSCT
- ❖ **Echanges sur la cartographie des instances**
- ❖ **Information sur les refus d'expertise :**
 - Refus d'expertise de la DIRECCTE Guyane
 - Refus d'expertise de l'unité départementale du Val d'Oise
- ❖ **Questions diverses :**
 - Cartes professionnelles des agent.es de contrôle
 - Echanges sur l'exposition passive à l'amiante
 - DIRECCTE Grand Est : signalements des RPS et leurs traitements

Après la lecture d'une déclaration préalable intersyndicale CGT-SUD-SNUTEFE et d'une déclaration de l'UNSA (les syndicats CFDT et FO étant pour leur part non représentés), nous avons débattu de tous les points fixés à l'ordre du jour, à l'exception de celui concernant la situation en Direccte Grand Est (notamment dans l'UD de la Marne) qui n'a pas pu, à notre grand regret, être abordée faute de temps.

Services de renseignements

La DGT (représentée comme lors de la réunion du 9 février par Madame LAVAURE) a présenté pour avis la nouvelle mouture du projet d'instruction relatif à l'exercice de la mission d'accès au droit par les DIRECCTE et aux services de renseignements, soulignant des évolutions par rapport à la première version :

- **Numéro unique** : lancement de nouvelles expérimentations, et prise en compte des retours d'expérience et des bilans, avant son déploiement sur tout le territoire national d'ici fin 2018. Une information sur le rôle et les missions des services renseignements sera mise en ligne sur les sites internet des Direccte.

Un pilotage régional du téléphone sera assuré afin d'équilibrer les charges de travail et assurer une solidarité entre les UD.

Il appartiendra à chaque Direccte de définir l'organisation, pour pouvoir s'adapter aux situations locales, notamment concernant les plages horaires communes avec une mutualisation si nécessaire.

- **Réception physique** : la modalité de réception du public sur rendez-vous devient obligatoire. Le projet d'instruction impose aux Direccte de mettre en place progressivement et de développer cette forme de réception du public dans tous les départements.

Il est indiqué que cette réception sur rendez-vous « *peut se conjuguer en fonction des situations locales avec une réception sans RDV, laquelle doit en tout état de cause être assurée dans les situations d'urgence ou dans le cas de déplacement géographique important de l'utilisateur* ».

- **Sécurisation de la réponse écrite** : mise en place de temps d'appropriation collective du guide DGT « Accès au droit : renseigner l'utilisateur » ; renforcement du geste professionnel par la mise en place d'une animation territoriale et d'un pilotage ; formalisation des liens avec les UC.

Enfin, il a été souligné que le projet d'instruction était co-signé par la DGT et la DRH, afin de prendre en compte **l'enjeu des effectifs** et de permettre l'exercice par les des services renseignements de leurs missions.

Les seules pistes avancées sur cette question sont les suivantes : GPEC, apprentissage, accompagnements des agent.es, notamment des SA (par exemple, tutorat), développement d'un guide d'accueil métier, aide à la préparation de l'examen de SA pour les agent.es de catégorie C, renforcement de l'encadrement de proximité, valorisation des métiers des services renseignements.

Notre syndicat a souligné le peu d'évolutions entre la première version du projet d'instruction et cette nouvelle version, qui persiste dans la mise en place du numéro unique (qui emporte des effets sur les conditions de travail des agent.es, alors même que le bénéfice pour les usagers n'est pas démontré), l'instauration de nouvelles tâches telles que les actions collectives ou de contraintes organisationnelles définies nationalement (alors que l'autonomie de ces services a été estimée, tant par le rapport des ISST que par l'expertise, comme primordiale et une garantie nécessaire de leur fonctionnement au regard de l'état des effectifs), sans apporter aucune réponse à la question pourtant centrale des effectifs. Aucun recrutement n'est prévu ; la question des effectifs est renvoyée aux Direccte, qui devront faire des arbitrages en fonction de leur GPEC.

Aussi nous avons cité la situation du **service renseignements de la Meuse**, qui suite à deux départs en retraite, ne comptera plus aucun.e agent.e pour assurer le renseignement des usagers dans moins d'un mois. Il est demandé, en attendant une autre solution, aux agent.es de l'inspection du travail de suppléer à cette carence, en assurant 4 demi-journées par semaine de renseignements physiques....

Sur la dénonciation unanime des organisations syndicales concernant **la distorsion entre une volonté affichée de renforcer l'accès au droit des usagers et la réalité des moyens, en particulier humains, octroyés à des services de renseignements, déjà exsangues, la DRH**

et la DGT ont regretté que nous focalisions sur la seule question des effectifs (?!) sans analyser globalement le projet. Il nous a été rappelé que la problématique des effectifs des services de renseignements ne pouvait être déconnectée des effectifs au global, et que le niveau national ne pouvait décider de l'affectation des agents, service par service.

Pour la DGT, avec ce projet d'instruction, il est demandé aux Direccte de ne plus faire des services de renseignements une variable d'ajustement des effectifs et de ne pas laisser les agent.es arbitrer seul.es, y compris en cas d'environnement contraint.

Sur le numéro unique, la DRH a estimé que ce système permettrait d'améliorer la charge de travail, par une mutualisation des ressources et moyens.

Enfin, au titre de *la CGT*, nous avons souligné la nécessité de partir des situations réelles de travail.

Ainsi, au sein du **service de renseignements de Rouen**, ce sont la moitié des agent.es qui ont été, à un moment ou un autre, en accident de service en lien avec la charge de travail.

La population des services de renseignements est une population âgée, souvent déjà usée par la section d'inspection du travail. On risque d'aller droit dans le mur en ne prenant pas en considération cette problématique.

A cet égard, *les ISST* ont souligné l'importance de mettre en œuvre une des préconisations qu'ils avaient formulée dans leur rapport : **prévoir une demi-journée de fermeture du service par semaine**, notamment pour permettre de souffler dans la réception du public et disposer d'un temps d'échanges sur les pratiques professionnelles.

A l'issue des débats, et au vu des échanges, nous avons adopté, à l'unanimité des syndicats présents, la délibération suivante :

Le CHSCT Ministériel Travail, consulté ce jour, le 23 mars 2018, sur l'impact sur les conditions de travail du projet d'instruction relatif aux services de renseignement (accès au droit), constate - sans revenir sur l'ensemble des points développés (numéro unique, permanence sur rendez-vous, actions collectives...) qui ont déjà donné lieu à de nombreuses discussions et déclarations de nos organisations syndicales lors des précédentes séances du comité - que **tant le projet d'instruction que les mesures de prévention présentées suite aux préconisations de l'expertise, ne sont pas de nature à garantir le maintien des services de renseignement, l'accès au droit des usagers, et la préservation de la santé des agent.es qui sont déjà en situation de souffrance.**

Nous ne pouvons pas accepter que soit mise de côté la question cruciale des effectifs alors que de nouvelles tâches sont imposées par le projet d'instruction. C'est pourtant le point essentiel soulevé tant par les agent.es de ces services que par l'expert choisi par l'administration.

En conséquence, nous émettons un avis défavorable sur le projet d'instruction et les mesures de prévention, et demandons la suspension de l'ensemble des tâches nouvelles mises à la charge des agent.es, dans l'attente des effectifs nécessaires, ayant reçu une formation adaptée.

En outre, nous demandons que nous soient transmis :

- Le bilan des expérimentations,
- L'avis des CHSCT-R sur les notes de cadrage régionales,

Et demandons la tenue d'un CHSCT-M, six mois après la mise en œuvre effective de l'instruction, avec présentation d'un premier bilan.

Vote : Pour : SNTEFP-CGT (2), FSU-SNUTEFE (1), SUD Travail (1), UNSA (1) – Contre : 0 - Abstention : 0

Il est à noter que le projet d'instruction sur les services de renseignements sera soumis prochainement, pour consultation, au CTM.

Bilan du médecin coordonnateur national pour 2016

Le bilan présenté par le médecin coordonnateur national, établi sur la base des rapports d'activité des médecins de prévention transmis par les Direccte (à noter que seulement 6 sur 13 Direccte ont répondu – contre 9 en 2015) révèle :

- Une détérioration concernant l'accès à la médecine de prévention.
Comme les années précédentes, certaines UD n'ont pas de médecin de prévention, telles que Yonne, Saône-et-Loire et Isère.
- Une prééminence d'exposition à trois risques : les **RPS** (24%), les **TMS** (22%) et l'**amiante** (19%).

Le rapport souligne que la diminution des visites périodiques se fait au détriment de l'augmentation des autres visites à la demande de l'agent, de l'administration et des médecins de prévention.

Les principaux motifs de consultation sont les suivants:

- **Une augmentation des TMS** (charge de travail et mauvaises conditions de travail) et la demande d'aménagement des conditions de travail et de l'analyse des postes de travail ;
- **Une augmentation des cas de souffrance au travail en lien avec les changements de mission et/ou les changements d'organisation du travail** : hyperstress, conflits, violences verbales ou physiques, harcèlements, discriminations (à l'âge en particulier).

Cette souffrance touche toutes les catégories : adjoints administratifs, managers de proximité, managers intermédiaires, cadres dirigeants. Certains agents souhaitent des mobilités pour raison de santé alors.

- **La crainte de déplacements professionnels** et ainsi la demande soit d'aménagement des conditions de travail soit de restrictions à la conduite
- **Le développement de maladies, et le souhait d'informer le médecin de prévention**, d'avoir son avis et d'assurer un suivi dans le temps.

Ce rapport du médecin coordonnateur national confirme en tout point les alertes portées à chaque réunion par les représentant.es du personnel sur la situation dans les services. Malheureusement, la DRH ne propose aucune mesure concrète permettant d'inverser les choses.

Concernant les deux expérimentations en cours (Normandie et AURA) relatives à la pénurie de médecins de prévention, nous avons rappelé notre opposition au non-respect des obligations des visites médicales prévues réglementairement et l'absence de toute concertation avec les syndicats et les CHSCT sur ces expérimentations en cours pilotées en préfecture.

Grandes orientations ministérielles de prévention pour 2018

La DRH a présenté ces grandes orientations autour de 3 axes :

- Accompagnement des acteurs de prévention (à noter qu'une seconde conseillère nationale de prévention est en cours de recrutement),
- Consolidation du dispositif SST déjà existant en services déconcentrés,
- Poursuite de l'analyse des risques professionnels, avec un travail spécifique sur trois risques (RPS, amiante, risques routiers).

Il a été souligné que plusieurs guides avaient été élaborés (amiante, gestion des situations individuelles difficiles, enquête suicides et tentatives de suicide) et qu'il convenait de s'appuyer sur le travail réalisé.

Pour la CGT, nous avons souligné l'insuffisance des orientations ministérielles de prévention annoncées pour 2018 :

- Les RPS ne sont traités que sous l'angle curatif, à travers le dispositif de l'IAPR (dispositif de soutien psychologique), et non sous l'angle de la prévention primaire – ce qui nécessiterait l'analyse des situations réelles de travail, l'organisation de formations, la mise en place d'échanges entre pairs sur les pratiques professionnelles,...
- La problématique des TMS et des maladies professionnelles n'est aucunement prise en compte,
- Les acteurs de prévention (conseiller.es et assistant.es de prévention) ont surtout besoin pour exercer leurs missions, de temps dédié, de moyens et de formations,
- L'exposition passive à l'amiante dans les locaux de travail ne figure pas dans les orientations présentées alors qu'il s'agit d'un problème majeur.

Nous avons rappelé que lors de la précédente réunion du CHSCTM du 9 février, notre syndicat avait énoncé dans sa déclaration préalable, les propositions ci-après en matière de prévention des risques professionnels pour 2018 (dont aucune n'a été retenue):

- Recentrer les missions de la hiérarchie dans le soutien opérationnel aux agent.es, arrêt du pilotage des services par objectifs quantitatifs ;
- Arrêt des réorganisations des services en l'absence d'une réelle évaluation préalable des risques professionnels réalisée selon les préconisations INRS ou d'organismes de prévention équivalents, et suspension de celles dont l'évaluation conclurait à une dégradation des conditions de travail ;
- Acceptation des recours à un expert agréé demandés par le CHSCTM et les CHSCTR incluant le choix de l'expert par les CHSCT ;
- Renforcement des effectifs des services accueillant du public pour assurer un accueil des publics difficiles, renforcement des effectifs dans les services sous tension ;
- Reconnaissance des accidents de service sans passage en commission de réforme, dans le délai d'un mois, lorsque l'accident a lieu au temps et au lieu du travail (application de l'ordonnance de janvier 2017) ;
- Avance des frais médicaux liés aux AT et MP ;
- Mise en œuvre des préconisations du CHSCTM concernant notamment Ministère Fort, WikiT, réforme territoriale, services emplois, services de renseignements... ;
- Réalisation de l'évaluation des RPS selon la méthodologie élaborée par l'INRS (échange collectif autour des questions de la brochure ED 6140) ;
- Prise en compte dans les fiches de poste des temps d'absence au poste de travail (temps partiel, assistant de prévention, représentant du personnel...) ;

- Arrêt de la mise en concurrence entre agent.es, par le jeu des entretiens professionnels, des primes et des affectations sans passage en CAP ;
- Organisation des groupes d'échanges sur les pratiques professionnelles entre pairs ;
- Respect de l'ensemble des dispositions relatives au fonctionnement et missions des CHSCT dont l'intervention de l'inspection du travail en cas de DSP ou de DGI ;
- Formation des membres des CHSCTR et CHSCT spéciaux sur la méthodologie d'enquête AT et MP ;
- Engagement de mise en œuvre de CHSCT spéciaux de proximité à l'issue des élections de décembre 2018, en plus des CHSCTR, afin de faciliter l'exercice des missions (analyse des risques pro, enquête AT MP, visite des services...) ;
- Appui à la réalisation des plans de prévention concernant les locaux partagés ;
- Consolidation nationale de tous les éléments relatifs aux risques d'exposition passive à l'amiante bâtementaire ;
- Respect des obligations concernant le suivi médical des agent.es – suppression de la circulaire de décembre 2017 restreignant les modalités du suivi individuel de l'état de santé des agents.es des ministères sociaux ;
- Consultation du CHSCTM sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- Poursuite des travaux du CHSCTM et des CHSCTR jusqu'à la fin des mandats de 4 ans prévus à l'article 41 du décret 82-453 ;
- Mise en œuvre systématique des enquêtes paritaires en cas de discrimination et de violences contre les femmes en vertu de l'accord discrimination ;
- Analyse des situations de travail avant acceptation du télétravail afin de vérifier que la demande n'est pas liée à une situation de risques professionnels afin de combattre les risques à la source ;
- Renforcement des moyens humains et du budget du bureau DRH-SD3.

Au vu des remarques portées par les organisations syndicales, la DRH a indiqué prendre note de certaines de nos demandes de modifications, et accepter de travailler sur la prévention des TMS et sur les échanges entre pairs.

A l'issue des débats, les propositions d'orientations ministérielles pour 2018, présentées par la DRH, ont donné lieu au vote suivant :

Pour : 0

Contre : 5 - SNTFFP-CGT (2), FSU-SNUTEFE (1), SUD Travail (1), UNSA (1)

Abstention : 0

Accidents de service

❖ **Procédure accidents bénins**

A la suite d'une demande du CHSCTM datant de plusieurs années, la DRH a établi une procédure permettant la déclaration par les agent.es des accidents bénins.

Cette procédure permet de laisser une trace en cas de survenance d'un accident bénin, c'est-à-dire sans arrêt de travail et sans frais médicaux, et de faciliter, en cas de suites, la reconnaissance de son imputabilité au service.

Nous avons demandé que cette nouvelle procédure de déclaration soit transmise, avec une note d'accompagnement, rappelant la présomption d'imputabilité et le lien avec les accidents de service ; et que les services RH de proximité soit informés/formés quant à l'utilisation de cette note.

Nous avons profité de ce point pour alerter de nouveau la DRH sur les difficultés rencontrées par les agent.es, en arrêt prolongé pour accident de travail ou maladie professionnelle ou non, pour organiser leur retour dans les services.

❖ **Guide relatif aux enquêtes du CHSCT**

Nous avons signalé que la référence, en annexe du guide, au principe du volontariat pour participer à l'enquête des CHSCT sur les accidents du travail, a entraîné des situations de blocages dans des enquêtes.

Echanges sur la cartographie des instances

Une longue discussion a eu lieu avec la DRH concernant la cartographie des instances après les élections du 6 décembre prochain.

Indépendamment de la fusion des instances à l'ordre du jour du programme d'action publique 2022 (qui pourrait ne s'appliquer, sous toutes réserves, qu'à l'issue du prochain cycle électoral), la DRH nous a présenté une proposition de note, prévoyant la mise en place **d'un CHSCTR par région fusionnée, sans le maintien des CHSCT existants** (à l'exception peut-être les CHSCT spéciaux d'Ile de France, dont la mise en place est imposée par le décret n°2011-521 du 13 mai 2011), **avec des commissions de sécurité de proximité.**

Nous avons souligné que cette proposition de mise en place de commissions de sécurité, sans réels pouvoirs, présentait un risque de non représentation des agent.es des sites distants des grandes régions.

Nous avons par ailleurs insisté sur la nécessité de mettre en place et de maintenir des CHSCT, qui pourraient réaliser un travail de proximité et réaliser les enquêtes et visites prévues au titre de leurs missions par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié.

Nous avons enfin demandé que la **situation des inspecteur/rices élèves du travail**, qui ne sont rattaché.es à ce jour à aucun CHSCT, en dépit des différentes demandes, soit enfin traitée dans le cadre de cette discussion que la cartographie des CHSCT.

Refus d'expertises

❖ **Refus d'expertise du Direccte de Guyane**

Concernant ce refus d'expertise, *la DRH* a fait valoir que la situation qui avait conduit la CGT à demandé une expertise pour risque grave au mois de décembre 2017, aurait évolué :

- Le dialogue au sein des UC a repris ;

- Une formation encadrement est programmée en 2018,
- Des départs ont eu lieu, dont celui du chef de pôle.

Nous avons contesté ce refus d'expertise, d'autant plus au regard de l'alerte transmise récemment par le médecin de prévention, et demandé qu'à minima un point soit fait lors d'un prochain CHSCTM sur l'état d'avancement des mesures de prévention réellement mises en œuvre.

❖ **Refus d'expertise du RUD du Val d'Oise**

Ce refus d'expertise, intervenu dans le cadre du projet de réorganisation de l'inspection du travail en Ile de France, prévoyant la suppression de 3 sections non vacantes dans le Val d'Oise, a été motivé par le RUD du 95, par « *l'absence d'incidence manifeste en termes de conditions de travail* » de ce projet.

La DRH a justifié ce refus par le fait que le projet envisagé n'était pas un projet important qui permettant le vote d'une expertise. Nous avons rappelé la jurisprudence du conseil d'Etat concernant les critères constitutifs d'un projet important, la suppression de 3 postes ayant des conséquences sur d'autres agent.es que celles/ceux actuellement sur les postes.

Nous avons contesté ce refus, et rappelé qu'un désaccord sérieux et persistant avait été constaté et nécessitait la saisine d'inspecteur du travail pour pouvoir le trancher conformément aux dispositions de l'article 5-5 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, ainsi que la suspension du projet au regard d'un arrêt récent du Conseil d'Etat (CGT Douanes Evreux).

Questions diverses

❖ **Cartes professionnelles des agent.es de contrôle**

A été abordée, en présence de la DGT, la question des nouvelles cartes professionnelles émises, mentionnant la date et le lieu de naissance, ne rappelant plus les textes applicables sur le droit d'entrée, et comportant la mention non genrée « inspecteur du travail ».

La DGT a indiqué qu'une nouvelle maquette de carte professionnelle avait été établie : la mention des date et lieu de naissance a été supprimée, la fonction « inspecteur du travail » a été remplacée par « inspection du travail », et la référence au droit d'entrée des agent.es de contrôle a été restaurée.

Pour les cartes déjà diffusées, la question sera remontée pour examiner les suites à donner.

❖ **Echanges sur l'exposition passive à l'amiante**

Nous avons souligné qu'au vu des différentes situations qui ont émergé ces derniers mois (Tour Bretagne à Nantes, locaux de travail à Saint Brieu, cité administrative à Rouen), le risque d'exposition passive à l'amiante n'était manifestement pas maîtrisé au sein du Ministère et que la demande d'expertise votée sur cette problématique par le CHSCTM le 6 juillet 2017 et refusée par l'administration, était manifestement légitime et justifiée.

On ne peut que constater une absence d'identification et de recensement des bâtiments construits avant 1997, et des DTA inexistantes ou très incomplets.

Ce qui a d'ailleurs confirmé par l'une des ISST présente au CHSCTM, qui a souligné les difficultés qu'elle rencontrait, depuis plus de 6 mois, pour obtenir des Directes des informations sur la date de construction des bâtiments, la présence ou non d'amiante et la communication de la fiche récapitulative du DTA.

Au-delà des situations de crise, un travail approfondi est à mener sur cette question ; l'expertise votée aurait permis de dresser un état des lieux des bâtiments et locaux de travail au sein du Ministère et des risques inhérents.

Nous avons donc demandé à ce que l'expertise votée par le CHSCTM soit reconsidérée et qu'à minima la DRH prenne position par écrit, auprès des Directes et des préfets (pour les cités administratives) sur les mesures de prévention et de protection des agent.es à prendre dans les différentes situations en cours (Nantes, Saint Brieu, Rouen).

La DRH a confirmé être intervenue auprès de différents préfets afin que les crédits nécessaires à la mise en œuvre des mesures de prévention du risque soient mises en œuvre, les crédits des Directes n'étant à eux seuls pas suffisants. Elle a d'ailleurs précisé avoir demandé une réunion au niveau national avec la direction de la politique immobilière de l'Etat.

Vos représentant.es CGT au CHSCT-M :

Gérald LE CORRE, Julie COURT et Rémy BELLOIS