

Compte-rendu de la réunion extraordinaire du CHSCT Ministériel Travail du 19 juillet 2018

Cette réunion était reconvoquée à la suite du boycott par notre syndicat, Sud Travail, le Snutefe-Fsu et FO, de la réunion du 21 juin dernier, face au refus de l'administration de porter à l'ordre du jour un point sur les suicides et tentatives de suicide.

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

- ❖ **Point n°1 : Suicides et tentatives de suicide :**
 - Point sur les suicides et tentatives de suicide
 - Présentation du plan de mobilisation contre le suicide
- ❖ **Point n°2 : Présentation du plan de prévention suite à l'analyse des risques et aux recommandations du cabinet SECAFI sur les services « emploi »**
- ❖ **Point n°3 : Amiante**
 - Point sur la stratégie immobilière de l'Etat pour le réseau des DIRECCTE en matière d'amiante
 - Point sur les ATMP en lien avec une exposition à l'amiante
- ❖ **Point n°4 : Présentation du « guide de préparation du retour des agents après une absence de plus de trois mois »**
- ❖ **Point n°5 : Présentation du bilan des aménagements de poste des agents en situation de handicap**
- ❖ **Point n°6 : Questions diverses**

Après la lecture d'une déclaration préalable intersyndicale (à lire ici : <http://cgt-tefp.fr/chsct-ministeriel-19-juillet-2018-declaration-prealable-intersyndicale-cgt-sud-fo-snutefe/>) et de la lecture d'une déclaration par la CFTD, qui n'ont donné lieu à aucune réaction de la part du Président du CHSCT-M (M. HERLICOVIEZ), nous avons examiné les points à l'ordre du jour.

POINT n°1 : Suicides et tentatives de suicide / plan de mobilisation contre le suicide (Pour avis)

Notre syndicat avait désigné pour ce point deux expertes : Martine Corneloup – Secrétaire Nationale – et Alexandra Abadie – représentante au CHSCTR Auvergne-Rhône Alpes.

La discussion s'est avérée très difficile, dès le début, avec l'administration, qui a refusé de nous communiquer des éléments d'information précis sur les suicides et tentatives de suicide intervenus au sein des services ces dernières années, et plus particulièrement sur ceux survenus au cours des 18 derniers mois.

Nous demandions notamment à disposer des éléments suivants : le poste/métier occupé par les victimes (CDET, contrôleur/IT en section, secrétaire, encadrant, ...), leur service (pôle, direction...), l'existence ou non d'arrêt de travail supérieur à deux semaines dans l'année avant les faits, les réorganisations éventuelles ayant touché leur service d'affectation et/ou leur poste de travail, ...

La DRH s'est contentée de nous donner, oralement, des données globales, non vérifiables, dont certaines étaient contradictoires avec les informations que nous avons nous-mêmes recueillies auprès de collègues dans les services, ou avec celles figurant dans les bilans annuels de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

La communication des éléments susmentionnés est pourtant, à notre sens, indispensable pour permettre une analyse des situations et définir des mesures de prévention appropriées. De même que la compilation des enquêtes et des préconisations formulées et/ou mises en œuvre dans ce cadre.

Après de longs débats, parfois tendus, le Président du CHSCT-M a fini par accepter de nous transmettre par écrit, après la réunion, les éléments demandés (éléments néanmoins non reçus à ce jour...) et a proposé de réunir un groupe de travail avec les Directeur/rices régionales sur la problématique des suicides et tentatives de suicide.

Nous avons, *pour la CGT*, souligné qu'il était nécessaire et urgent de mener un travail d'analyse globale des situations, et non sous un angle purement individuel comme tendent à le faire les DIRECCTE ; qu'on ne pouvait pas se contenter de définir et mettre en place uniquement des mesures d'accompagnement individuelles telles que prévues dans le plan d'action de mobilisation contre le suicide soumis pour avis au CHSCT-M. Il faut interroger le travail et les organisations de travail.

Un groupe de travail avec les DIRECCTE ne nous paraît pas être un cadre de travail pertinent. Et ce d'autant plus que certain.es DIRECCTE font ou ont fait obstacle aux enquêtes par les CHSCT-R. C'est notamment le cas du DIRECCTE d'Auvergne-Rhône Alpes qui n'a pas informé le CHSCT-R des suicides survenus dans l'UD du 74, puis a refusé dans un premier temps de les porter à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT. L'ISST en charge de la DIRECCTE AURA a d'ailleurs témoigné en CHSCT-M de ces refus qu'elle a jugé incompréhensibles, soulignant qu'ils révélaient un manque de connaissance des RPS, de la prévention et des organisations de travail.

A l'issue des échanges avec la DRH, la motion ci-après concernant le plan d'action de mobilisation contre le suicide, a été soumise au vote et adoptée à la majorité de membres du CHSCT-M :

POUR : 4 voix - CGT / SUD / FO / SNU
CONTRE : 0 voix
ABSTENTION : 1 voix – CFDT

Motion concernant le plan d'action de mobilisation contre le suicide

Au regard des échanges intervenus ce jour en CHSCT Ministériel et au regard de l'insuffisance des éléments de diagnostic transmis par l'administration, ne permettant pas de porter une analyse globale des situations, et par voie de conséquence de définir un plan de prévention national approprié contre les suicides et les tentatives de suicide :

-Nous ne nous prononcerons pas sur le plan d'action de mobilisation contre le suicide mis à l'ordre du jour pour avis du CHSCT-M et demandons que ce plan ne soit pas soumis au vote,

-Nous demandons la mise en place d'un groupe de travail du CHSCT-M, ouvert à d'autres représentants des organisations syndicales, sans la présence des DIRECCTE, avec la participation des ISST.

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.

Le groupe de travail se réserve le droit de faire appel, pour l'éclairer et l'aider, à des partenaires extérieurs, avec une prise en charge financière de l'administration.

Le groupe de travail devra être réuni avant la fin du mois d'octobre 2018.

Les frais de déplacement des membres du groupe de travail seront pris en charge par l'Administration.

-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.*

-Nous demandons la mise en œuvre, sans attendre, de la décision du CHSCT-M d'avril 2011 concernant la mise en place d'une expérimentation avec les collectifs de travail sur le travail réel (cf décision actée en CHSCT-M d'avril 2011, renouvelée en février 2012, reprise dans le rapport d'expertise du cabinet Alternatives ergonomiques sur le ministère fort de 2013).

Le Président du CHSCT-M a indiqué accepter le principe d'un groupe de travail, refusant néanmoins de prendre position sur ses modalités de fonctionnement. Il ne s'est pas non plus prononcé sur les autres demandes.

Il a cependant renoncé à soumettre au vote le plan d'action de mobilisation contre le suicide.

POINT n°2 : Présentation du plan de prévention suite à l'analyse des risques et aux recommandations du cabinet SECAFI sur les services « emploi » (Pour avis)

La DGEFP était représentée par M. RICOCHON.

Pour la CGT, nous avons en préalable souligné que le plan de prévention qui nous était présenté ne répondait pas à une des principales recommandations formulées par le cabinet Secafi dans son rapport d'expertise – et que les experts jugeaient pourtant comme un point central et préalable, dont dépendait la faisabilité des autres recommandations : la problématique des effectifs au sein des services emplois et de leur stabilisation.

Pour mémoire, ci-dessus un extrait des conclusions du rapport d'expertise (page 49 du rapport) :

« Etant donné le climat psycho-social et le niveau d'inquiétude remonté lors de nos entretiens, il nous semble primordial de stabiliser les effectifs en UR et en UD sur le champ emploi. De ce point préalable dépend la faisabilité des autres préconisations : renforcement de l'accompagnement managérial, développement de la GPEC, mise en place de réseaux d'échanges de pratiques, renforcement des collectifs de travail, mise en place de projets de service. Ces actions nécessitent en effet un investissement en moyen humain, qui nous semble difficile, voire impossible, dans le contexte actuel de réduction des effectifs. Par ailleurs, une baisse continue du niveau des effectifs grève la capacité des DIRECCTE à porter et déployer les réformes, et ce d'autant plus dans un contexte d'évolution permanente de leur champ d'action. »

Nous avons également indiqué qu'à défaut de connaître les orientations à venir dans le cadre de CAP 2022 pour les services du Pôle 3^E, et les changements d'organisation qui pourraient en découler, les discussions sur le présent plan de prévention nous semblaient être quelque peu hors sol.

M. RICOCHON a indiqué qu'il n'était pas en mesure de nous répondre sur la question des effectifs et que cette recommandation de Secafi ne pourrait pas être respectée. Il a déclaré que la baisse des effectifs se poursuivrait, qu'elle était en moyenne de -2,6% par an pour les DIRECCTE mais qu'il n'était pas en mesure de communiquer de données chiffrées sur les effectifs pour l'avenir. De même, il a confirmé que CAP 2022 aura un impact sur les organisations de travail mais il ne sait pas dire de quelle nature et de quelle ampleur.

Il a expliqué qu'une des réponses aux problématiques actuelles concernant les conditions de travail dans les services emplois, qu'il a reconnu être préoccupantes, était la mutualisation et l'inter-départementalisation ; qu'une autre des réponses, notamment pour faire face à la charge de travail résidait dans la revue des missions ... *Bref une adaptation des missions aux effectifs...*

Nous avons contesté ces réponses – qualifiées par M. RICOCHON de pragmatiques – et rappelé l'exigence d'agir sur les effectifs, de les stabiliser à minima, et l'importance de stabiliser aussi les organisations de travail, conformément aux préconisations figurant dans le rapport d'étude de la réforme territoriale.

Notre syndicat a par ailleurs fait des observations sur certaines des mesures définies dans le plan de prévention :

- Pour les réunions de réseaux des correspondants locaux, faire parvenir systématiquement en amont les ordres du jour et distribuer les supports ;
- Organiser des réunions métiers notamment sur le pilotage des contrats aidés et l'IAE,
- La mise en place de JITE (journées des initiatives territoriales pour l'emploi) régionales n'apparaît pas raisonnable au vu de la charge de travail actuelle malgré le besoin de reconnaissance et de valorisation au sein des services,
- Transmettre des informations aux agents sur le PIC (plan d'investissement compétences) et le PACTE, sur la réforme à venir des entreprises adaptées ; mettre en place des formations pratiques sur les politiques de l'emploi,
- Prendre en compte les temps de déplacement qui sont aujourd'hui niés par les directions, tant dans leur impact sur la charge de travail que sur la conciliation vie professionnelle/vie familiale.

Enfin il a été relevé que le plan de prévention ne prévoit aucune date de réalisation, ni aucun moyen spécifique pour sa mise en œuvre.

En conséquence, compte tenu de l'absence de réponses sur les points soulevés et de mesures permettant de réellement préserver et renforcer les organisations de travail et collectifs de travail au sein des services emplois, nous avons voté contre le plan de prévention tel que soumis au CHSCT-M.

Vote sur le plan de prévention sur les services emplois :

CONTRE : 4 voix - CGT / SUD / FO / SNU

POUR : 0 voix

ABSTENTION : 1 voix – CFDT

POINT n°3 : Amiante (Pour information)

Nous avons été informé.es qu'une réunion s'était tenue le 26 avril dernier entre le secrétariat général des ministères sociaux, la DFAS, la DRH, la DGS, la DGT, la DIE, le secrétariat général des ministères financiers et le ministère de l'intérieur, sur la stratégie immobilière de l'Etat pour le réseau des DIRECCTE en matière d'amiante.

Lors de cette réunion, il a été décidé de saisir la DAJ des ministères sociaux et celle de Bercy pour clarifier les responsabilités entre le préfet de région, représentant immobilier de l'Etat, et les chef.fes de service déconcentrés, qui sont responsables de la santé et sécurité des agent.es placé.es sous leur autorité.

Il s'agirait pour la DRH de clarifier le rôle de chacun et éviter que chacun ne se renvoie la balle – comme cela a pu être le cas par exemple, ainsi que nous l'avons souligné, dans les Côtes d'Armor. En effet, si dans ce département, le DIRECCTE a décidé de l'évacuation des agent.es à la suite des résultats des prélèvements surfaciques réalisés au niveau des joints amiantés de fenêtres, les agent.es ont resté.es 5 mois chez elles/eux, du fait du refus du préfet de faire des travaux. Les agent.es viennent seulement de réintégrer les locaux sur un étage, après que les joints dégradés aient été recouverts, dans l'attente d'un déménagement prévu d'ici mars 2019 ; mais les conditions sont difficiles, notamment pour les agent.es de l'accueil qui sont confronté.es au mécontentement des usagers.

M. HERLICOVIEZ a rappelé sur ce point que l'administration centrale ne disposait plus de crédits pour la réalisation de travaux dans les bâtiments, qu'ils ont été déconcentrés au préfet ; que dans le cas des Côtes d'Armor, la DRH avait néanmoins écrit au préfet.

D'autre part, il est envisagé de réaliser un état des lieux du référentiel technique de gestion bâtementaire utilisé par les DIRECCTE, en ayant recours à l'aide d'un prestataire extérieur.

La DRH a néanmoins souligné les difficultés pour parvenir à réaliser cet état des lieux, du fait notamment d'une absence de remontées par les DIRECCTE des informations nécessaires (date de construction des bâtiments, existence ou non d'un DTA, matériaux identifiés dans DTA) – difficultés dont ont attesté les ISST.

Pour *la CGT*, nous avons rappelé que la demande d'expertise sur le risque amiante dans les locaux occupés par les agent.es du Ministère, votée lors du CHSCT-M du 18 décembre 2017, avait justement vocation à permettre la réalisation d'un tel état des lieux – cette expertise a pourtant été refusée par l'administration.

Nous avons par ailleurs suggéré que les conseiller.es de prévention soient sollicité.es afin de recueillir ces informations qui pourraient être centralisées par la conseillère nationale de prévention.

A ces remarques, le Président du CHSCT-M a répondu que s'il partageait l'objectif poursuivi par la demande d'expertise concernant un nécessaire état des lieux des bâtiments au regard du risque d'exposition passive à l'amiante, il estimait que l'expertise n'était pas un cadre pertinent.

Il nous a précisé qu'un travail était en cours afin de déployer une enquête au sein des services sur cette problématique au cours du second semestre. Sans attendre, il a accepté de rappeler de nouveau aux DIRECCTE l'obligation, en cas de travaux, d'établir un diagnostic amiante avant travaux.

POINT n°4 : Présentation du « guide de préparation du retour des agent.es après une absence de plus de trois mois (Pour information)

La version initiale de ce guide a été élaborée en 2012 par un groupe de travail, piloté par la DRH, associant des directions d'administration centrale, des ARS, des DIRECCTE et des DRJSCS et a été diffusée auprès des services du ministère chargé de la santé et du ministère chargé des sports.

Ce guide fait aujourd'hui l'objet d'une actualisation en vue de sa diffusion aux réseaux des trois périmètres ministériels, incluant ainsi les DIRECCTE et les DIECCTE.

Il sera en ligne sur l'intranet PACo de la DRH des ministères sociaux et sera transmis aux réseaux de proximité RH.

Il comporte des fiches juridiques détaillant le régime des absences de plus de trois mois, des fiches de procédures et des outils cités, notamment un modèle de plaquette d'information à destination des agent.es, et rappelle les compétences des services qui peuvent être sollicités pour accompagner le retour d'un.e agent.e après une longue absence.

Plusieurs points ont été soulevés concernant ce guide, notamment :

- Concernant le congé maternité : le guide indique que ce congé n'ouvre pas droit à des jours RTT – ce que pour *la CGT*, nous contestons, aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoyant une telle modulation des JRTT en cas de congé maternité. Sur ce point, la DRH nous a informé qu'il y avait effectivement des divergences d'interprétation et que la DGAFP avait été saisie pour les clarifier,
- Concernant les absences pour les formations interne de longue durée type CRIT : ce type d'absence n'est pas traité dans le guide,
- Concernant les absences pour maladie : le guide affichant comme objectif de lutter contre les discriminations, il est curieux de rappeler, en premier point, que les agent.es ont l'obligation d'adresser leurs arrêts de travail dans les 48h sous peine d'une retenue sur salaire.

POINT n°5 : Présentation du bilan des aménagements de poste des agent.es en situation de handicap (Pour information)

Il nous a été transmis un tableau recensant pour 2017 la liste des aménagements financés en faveur des agent.es en situation de handicap au sein des DI(R)ECCTE en 2017, avec la nature de ces aménagements et leur montant.

Nous avons également été informé qu'une instruction serait prochainement publiée pour institutionnaliser dans chaque DIRECCTE, un référent handicap. Ce dernier sera désigné sur la base du volontariat et aura une quotité précise de travail pour remplir sa mission. Un projet de lettre de mission sera annexé à l'instruction.

Nous avons demandé à ce qu'un point plus qualitatif et plus global sur la situation des agent.es en situation de handicap au sein des services (aides, prises de poste, recrutement et affectation notamment pour les attaché.es à la sortie des IRA, accompagnements, aménagements pour les formations, etc...) soit porté à l'ordre du jour d'un prochain CHSCT-M.

POINT n°6 : Questions diverses

► *Droit d'alerte dans l'UD des Côtes d'Armor*

A la suite d'un nouvel incident de contrôle grave survenu en juin dernier, une nouvelle fois dans le secteur agricole, des agent.es de contrôle ont exercé leur droit de retrait et le CHSCT-R a déclenché un droit d'alerte.

Il a été souligné qu'il avait fallu attendre près de 3 semaines pour que l'employeur soit entendu par les gendarmes et que le procureur appelle ces derniers pour qu'ils acceptent de prendre la plainte des agent.es.

Par ailleurs, si les agent.es concerné.es ont certes été appelé.es par la DGT et la DRH à la suite à l'incident, il n'y a eu aucune autre mesure concrète. Aucune réponse n'a été donnée ce jour sur la demande de protection fonctionnelle.

Ce n'est qu'à la suite du droit d'alerte qu'une expression publique de soutien de l'Administration a été publiée dans la presse.

Le Président du CHSCT-M a souligné que le RUD avait contacté le procureur le jour même et qu'un article 40 avait été établi. Il a indiqué qu'il n'y avait par ailleurs aucune raison que la protection fonctionnelle ne soit pas accordée aux agent.es.

Nous avons rappelé qu'à la suite de Saussignac, une cellule d'appui fonctionnelle avait été mise en place au sein du Ministère, qui est aujourd'hui désactivée. Il n'y a plus aucune veille sur les agressions et les incidents de contrôle au niveau central.

Nous avons par ailleurs souligné qu'il existait une problématique spécifique liée au secteur d'agricole et demandé une expression publique de soutien des agent.es de contrôle de la part de la Ministre du travail.

► *Sanctions de 4 syndicalistes de l'UD de Seine et Marne*

Notre syndicat a dénoncé les blâmes notifiées à quatre militant.es de Seine-et-Marne pour avoir « perturbé une réunion de service » en la « transformant en espace de revendications », notamment en « déployant une banderole », et a demandé le retrait de ces sanctions.

Nous avons contesté la logique de répression syndicale à l'œuvre dans le ministère.

Nous avons également dénoncé le refus de l'administration d'appliquer l'accord discrimination mais aussi l'absence d'enquête du CHSCT sur les accidents de service en dépit des demandes du CHSCT-R d'Ile-de-France et d'un avis de l'ISST en faveur d'un dépaysement de l'enquête. En outre, le fonctionnement du CHSCT spécial du 77 est aujourd'hui complètement paralysé, n'étant plus convoqué et réuni par son Président.

M. HERLICOVIEZ s'est contenté de répondre que le CHSCT-M n'était pas une instance d'appel pour des sanctions disciplinaires, tout en justifiant par ailleurs lesdites sanctions.

Sur les dysfonctionnements du CHSCT du 77, il a indiqué qu'il ne pouvait qu'en prendre acte compte tenu des circonstances et des désaccords opposant le président du CHSCT (le RUD du 77 - néanmoins en partance) et la secrétaire du CHSCT.

► ***Accident de service d'une agente de Roissy***

Nous avons alerté le Président du CHSCT-M sur un accident de service déclarée par une inspectrice du travail en poste à Roissy, à la suite de sa convocation par la DGT (M. Vilboeuf, accompagné de deux autres représentantes de la DGT) en présence de la direction (RUD et DT) de Seine Saint Denis pour lui demander des explications sur un référé intenté contre Air France.

Cette méthode consistant à convoquer une agente pour lui demander des explications et mettre ainsi la pression sur un dossier concernant une grosse entreprise - alors même que sa hiérarchie locale avait été tenue informée du dossier -, ne peut qu'être source de RPS.

Le Président du CHSCT-M n'a pas souhaité, daigné répondre...