



Compte-rendu intersyndical du CHSCT ministériel des 3 et 4 février 2022

Cette réunion était convoquée sur une journée et demie, avec l'ordre du jour suivant :

- 1- Point sur l'évolution de la situation sanitaire sur le territoire national (I)
- 2- Point sur les services de renseignements (I)
- 3- Point sur la compétence de l'IT en cas de désaccord sérieux et persistant (I)
- 4- Point sur les déménagements en DREETS (I)
- 5- Point sur le télétravail : Prévention des risques (I)
- 6- Restitution sur les premières pistes du GT sur la prévention du risque suicidaire (I)
- 7- Présentation des orientations ministérielles de prévention 2022 (A)
- 8- Présentation du système de management de la santé sécurité au travail et de la CROSS MAPS (SMSST) (I)
- 9- Présentation du système d'excellence de prévention des risques psychosociaux (SEPRPS) (I)
- 10- Point d'étape sur la délégation d'intervention sur les conditions de travail UD 22(I)
- 11 - Questions diverses

La séance a débuté par la lecture de la déclaration préalable des syndicats CGT, FSU et SUD constatant globalement, une fois encore, l'état des dysfonctionnements dans les services, générateurs de risques psychosociaux.

En réponse, la DRH nous a indiqué avoir bien pris note de notre demande d'état des lieux du système d'inspection du Travail par des expert.e.s ou chercheurs.euses indépendant.e.s.

La DGT nous a informé.e.s, quant à elle, qu'une étude conduite par des étudiants en master de Science Po était en cours sur l'inspection du Travail.

1-Point sur l'évolution de la situation sanitaire sur le territoire national (pour information)

La DRH a donné suite à nos demandes répétées et nous a transmis, avant la réunion, un document actualisé contenant des données régionales sur le taux d'incidence, le nombre moyen hebdomadaire de jours de télétravail ainsi que des informations quant au déploiement des capteurs CO2 dans certaines DREETS.

Nous avons, une fois de plus, souligné l'absence d'informations concernant les DDETS. En réponse la DRH s'est engagée à se mettre en relation avec les secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) et la DNUM afin de nous présenter des données chiffrées au prochain CHSCTM.

Les diverses consignes, instructions et notes ayant pris fin au 2 février, la DRH nous a informé.e.s qu'une nouvelle instruction allait prochainement sortir, et s'est engagée à intégrer les éléments sur lesquels nous avons attiré son attention, à savoir les risques liés aux bureaux partagés, la nécessité de recenser les agent.e.s vulnérables pour veiller à ce que des masques FFP2 leur soient fournis en permanence.

Concernant les capteurs de CO2 (équipements permettant de savoir si l'air d'un espace clos est correctement renouvelé), nous avons alerté sur l'absence de consignes données lorsque le seuil de 800 ppm est atteint. Devant le constat d'écarts importants de mesures selon le modèle de capteur utilisé, nous avons alerté sur la nécessité qu'une étude technique soit conduite par la DGT.

2- Point sur les services de renseignements (pour information)

Ce point a été inscrit à la demande des organisations syndicales et portait spécifiquement sur le dispositif appelé « bandeau agent » dont on observe le déploiement ici ou là sans toutefois qu'il n'ait fait l'objet d'une information ou d'une consultation, ni du CHSCT ministériel, ni des CHSCT locaux.

La DGT nous a expliqué le contexte d'installation du dispositif (réforme OTE, changement d'opérateur téléphonique...) ainsi que son objectif : permettre aux agent.e.s des services de renseignements de se connecter à distance (par exemple en télétravail) à la boucle d'appels.

Ce dispositif a été testé dans deux régions (Occitanie et Grand-Est, Nouvelle-Aquitaine), qui ont fait remonter des points de vigilance.

Sur le fait que l'agent.e visualise sur son écran d'ordinateur le nombre d'appels entrants, la DGT propose comme solution de « réduire » cet écran pour ne pas l'avoir en visibilité pendant le travail.

Sur le suivi statistique des données chiffrées (nombre d'appels, temps de connexion), la DGT nous a indiqué que seul.e. l'agent.e et la DNUM ont une vision sur les données individuelles. La DGT reçoit néanmoins de la DNUM un aperçu régulier par DDETS de ces chiffres.

Nous avons demandé à la DGT et à la DRH de prendre des engagements écrits quant à l'absence d'exploitation des données chiffrées individuelles par les chef.fe.s de service.

Pour nos syndicats, l'utilisation de cet outil technique ne doit pas être l'occasion de créer un service de renseignement « hors-sol » ; déconnecté de la proximité avec les usager.e.s et des agent.e.s du SIT. Et si la mutualisation (d'un département à l'autre) peut s'avérer pertinent parfois, cela ne doit se faire que pour des raisons conjoncturelles. Nous avons également insisté sur l'importance de maintenir voire renforcer l'accueil physique des usager.e.s.

Une réunion spécifique est prévue le 18 février 2022 concernant le bilan de la mise en œuvre de l'instruction DGT/DRH N°03/2018 du 11 juin 2018 relative à l'exercice de la mission d'accès au droit et aux services de renseignements.

3- Point sur la compétence de l'IT en cas de désaccord sérieux et persistant (pour information)

Ce point concerne l'application de l'article 5-5 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, qui prévoit que dans le cas d'un désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHSCT sur une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agent.e.s, l'inspection du travail est saisie.

Historiquement, le ministère du travail a en effet toujours refusé la mise en œuvre de cette disposition réglementaire, aboutissant à une situation de blocage depuis de longues années et à l'impossibilité pour les CHSCT d'exercer leurs prérogatives, et ce malgré nos demandes répétées et les rappels des juridictions administratives, au motif que dans cette situation l'inspecteur.trice du travail saisi.e serait à la fois « juge et partie ».

La DGT avait donc proposé d'avoir recours à l'inspection du travail des armées. Cette piste ne semble plus d'actualité.

Nous avons réaffirmé notre désaccord avec cette proposition, et avons souligné que l'argument « IT juge et partie » était un prétexte, puisque les agent.e.s de contrôle de l'inspection du travail ont déjà des pouvoirs propres qu'ils peuvent exercer à l'égard des DDETS et DREETS (par exemple avec les

arrêts de travaux sur chantiers en cas de danger grave et imminent ou en cas d'intervention d'entreprises extérieures dans nos locaux...).

Nous avons souligné qu'avec la réforme OTE, les liens hiérarchiques entre les DDETS et les DREETS sont plus lointains et que rien n'empêche de faire appel à un.e IT d'un département limitrophe.

Nous avons alerté sur l'urgence à traiter ce sujet compte tenu de plusieurs situations de désaccord sérieux et persistant en cours. La DGT et la DRH se sont engagées à présenter des propositions concrètes au prochain CHSCTM d'avril.

4- Point sur les déménagements en DREETS (pour information)

Concernant ce point, la DRH nous a présenté un document de suivi des opérations de déménagements dans certaines DREETS.

Nous avons alerté la DRH sur le fait qu'en la matière on ne comprend pas qui fait quoi et qui décide de quoi entre les préfets, l'Etat...

Nos responsables administratifs se retrouvent piégés entre le respect de leurs obligations « d'employeur » en matière d'hygiène/sécurité/conditions de travail des agent-e-s...et les autres administrations (maitre d'ouvrage et maitre d'œuvre) qui leur imposent des contraintes budgétaires, des ratios, des « normes » internes.

Nous avons dénoncé la politique de densification immobilière dégradant les conditions de travail des agent.e.s, et avons alerté sur la nécessaire prise en compte du travail réel des agent.e.s en termes de bruit et de confidentialité, d'accessibilité,...

Nous avons également insisté sur la nécessaire mise en place de « CHSCT communs » pour les cités administratives, compte tenu des risques communs et les risques de co-activité entre les différentes administrations logées au même endroit.

Concernant la dégradation du niveau de vie des agent.e.s, qui du fait des déménagements perdent du temps dans les transports en commun, ne peuvent plus se garer, ont des frais supplémentaires, le DRH a déclaré que des mesures compensatoires sont prévues par des textes qu'il s'est engagé à nous transmettre.

Enfin, l'ISST rappelle qu'ils ont fait un travail important sur l'amiante dans les bâtiments des services et s'inquiète des risques de pollution consécutifs aux travaux à venir dans les bâtiments existants ou dans les bâtiments à destination, du fait d'un manque évident de traçabilité.

5- Point télétravail :prévention des risques professionnels

Après de multiples demandes de nos syndicats, et 2 ans de pandémie et de télétravail forcé improvisé dans les services, la DRH a finalement accepté d'inscrire ce point à l'ordre du jour.

La DRH nous a présenté une analyse des risques sur deux axes : TMS et RPS.

Sur le premier axe (TMS), ils ont mis à jour le guide télétravail, écrit des fiches du type « Comment organiser son poste de travail » et prévu la mise en place d'un groupe de travail DRH/DENUM/DEFAS pour créer une référence de poste de travail idéal. Les fiches pratiques inviteront les agent-e-s à photographier et diagnostiquer leurs conditions d'installation.

Sur le risque RPS, leur objectif est d'harmoniser la méthodologie d'évaluation des RPS induits par le télétravail, en partant des facteurs de risque INRS (méthode GOLLAC), et de monter une grille d'évaluation à destination des services déconcentrés, dont le résultat permettra de créer une base pour l'évaluation nationale.

Nos syndicats se sont agacés que nous n'en soyons que là à cette date alors que les agent-e-s et les services subissent cette nouvelle organisation, depuis 2 ans, de manière très disparates.

Il n'est pas normal de concevoir des guides d'installation à destination des agent-e-s, alors que les équipements corrects et nécessaires à un travail dans de bonnes conditions ergonomiques (fauteuil, écrans, claviers, casques...) ne sont toujours pas fournis partout, même quand le télétravail est imposé pour motif médical.

C'est également contradictoire d'exiger des agent-e-s d'attester d'avoir une installation conforme (faute de quoi le télétravail de droit commun peut leur être refusé) et de leur demander après d'analyser les défaillances de leurs installations.

La DRH nous indique que c'est le groupe de travail avec la DNUM et la DEFAS qui devra établir le référentiel des équipements de base nécessaires en télétravail. On s'étonne que ce ne soit pas réalisé par métier.

Sur les RPS, la DRH n'évoque que le problème (réel) du travail collectif et des sensibilisations qu'elles réalisent auprès des DREETS et des acteur-rices de prévention sur ce sujet. Mais le traitement reste nébuleux. Encore une fois, le nombre de moyens (lignes disponibles pour des visio...) n'est pas présent, et quand il y en a, ce n'est pas ouvert aux agent-e-s hors réunions de service.

L'ISST et nos organisations syndicales ont également rappelé que plusieurs facteurs de RPS n'étaient pas étudiés : travail isolé, risques addictifs, violences intrafamiliales, cohabitation de télétravailleur-ses et de non télétravailleur-ses, frais induits non pris en charge, dysfonctionnements informatiques et techniques, difficultés dans le cadre du retour en présentiel.

Sur l'accompagnement managérial de la gestion du télétravail, la DRH nous dit que des coachings sont organisés, qui n'empêchent pourtant pas des pratiques délétères, comme la réalisation d'entretiens de recadrage d'agent-e-s en visio. Nous n'avons pas oublié que durant les différentes phases de confinement, il était sans cesse rappeler que les encadrant-e-s devaient restés attentifs et proches de leurs équipes... ce qui n'a jamais été globalement ni réellement le cas. Les guides, formations, coaching n'ont pas eu le succès escompté de notre point de vue ; et on se demande bien pourquoi et comment cela pourrait changer si l'administration persiste dans cette voie.

Un point d'avancement sera réalisé au prochain CHSCTM.

6-Avancée du groupe de travail RPS

Un groupe de travail sur la prévention des RPS et le risque suicidaire est en train d'être mis en place et la DRH souhaite l'ouvrir aux représentant-e-s pour la suite des travaux.

Aucun document n'ayant été fourni, nous découvrons le cadre en instance.

Il s'agit d'identifier les signaux faibles (temps de travail, télétravail, réorganisations, gestion des carrières, la bienveillance managériale, perte de sens et de valeurs) qui permettent d'anticiper et de détecter des situations à risque.

Il s'agirait de mettre en place cette démarche de prévention sur le champ travail et emploi en créant 5 sous-groupes de travail, pour chacun d'eux, en réalisant un travail de compilation et de mutualisation des ressources :

- Prévention risque suicidaire
- Prévention risque télétravail
- Offre de formation RPS
- Création d'une boîte à outils identification et gestion RPS
- Mise en place d'un suivi du rapport IGASS sur les RPS (dont nous apprenons l'existence à cette occasion).

Les travaux des sous-groupe seront restitués en plénière et viendront alimenter un plan d'action RPS triennal, voire un accord cadre RPS.

Chaque sous-groupe serait composé de membres du service QVT et d'un-e représentant-e syndical-e. Les travaux débuteraient en mars 2022.

N'ayant pas eu la proposition en amont, nous réservons la réponse quant à notre participation. Nous sommes en effet un peu échaudé-e-s concernant les groupes de travail, notamment sur ce sujet, qui n'aboutissent à rien de concret.

7- Présentation des orientations ministérielles de prévention 2022

Nous demandons au préalable que soit précisé le périmètre d'application de ces orientations, l'implication du ministère de l'intérieur et le caractère ou non contraignant pour les directions dont dépendent les agent-e-s du champ travail, emploi et affaires sociales.

La DRH nous indique qu'une mission inter-inspections, à la demande des ministères, est en cours sur ces questions et qu'ils sont en attente des conclusions pour déterminer notamment le champ d'application de ces orientations et les financements...

Nous avons repris les 16 mesures prévues (très larges, allant de la gestion des services sous la pandémie, aux risques métiers (amiante et plombs), aux incivilités et violences externes, aux RPS, à la gestion de la santé sécurité sous OTE) et fait des propositions de modifications ou de précisions.

Globalement, nous restons très méfiant-e-s sur les capacités de la DRH à faire vivre et à mettre en œuvre ces orientations, alors que notre Ministère reste inaudible auprès du Ministère de l'Intérieur et de nos nouvelles directions. L'année dernière nous avons déjà constaté que le plan était ambitieux certes, mais nous doutions de la capacité de mise en œuvre concrète. Or le résultat ne nous a pas malheureusement pas déçu sur ce point : le taux de réalisation est beaucoup trop faible au regard notamment des enjeux et des risques présents, qui perdurent et qui s'aggravent.

Vote : 4 abstentions (2CGT, 1 SUD, 1 FSU) et 2 pour (1 UNSA, 1 CFTD)

8- Présentation du système de management de la santé sécurité au travail et de la CROSS MAPS (SMSST) (I)

La DRH nous a présenté un outil numérique de traitement de données allant de l'évaluation des risques au suivi des actions mises en œuvre, qui apparait comme assez ambitieux.

Il s'agit de partir des données des indicateurs SST classiques (accidents de service, jours d'arrêts, affectation...) compilés via plusieurs logiciels. Il est prévu de former en interne les « managers » à la culture SST pour fiabiliser les remontées.

Les données seraient intégrées dans un outil de suivi qui aide à suivre les réalisations et à prioriser. En parallèle, le déploiement de la médecine de prévention sera suivi au niveau national.

Nous leur avons rappelé que pour faire de l'analyse de données, il faut des données et que la DRH a déjà du mal à obtenir les quelques indicateurs du bilan SST. On le voit chaque année, avec le bilan annuel : il a un an de retard, les informations remontées ne sont pas fiables et un tiers des régions ne répond pas.

Dans les services, nous ne sommes déjà pas capables de suivre les dates de péremption des casques, d'organiser la maintenance annuelle des masques, alors nous craignons de ne pas être prêts pour ce type d'outil, qui ne sera utile que s'il est correctement abondé.

Nous attirons également l'attention de la DRH sur les biais existants dans l'utilisation d'outils de type « intelligence artificielle » et algorithmes.

9- Présentation du système d'excellence de prévention des risques psychosociaux

Après avoir décidé seule la mise en place de cellules de veille des RPS en septembre 2021, la DRH a continué ses travaux dont nous avons découvert, uniquement pour information, le contenu en séance. Pour rappel, nous avons émis des réticences concernant la multiplicité « d'instances » spécifiques alors que le champ d'intervention des cellules de veille est identique à celui du CHSCT.

Plusieurs axes sont développés :

Axe 1 : un réseau de vigilance structuré et opérationnel constitué entre autres par les cellules de veille. Nous apprenons que 5 cellules de veille sont constituées dans 5 régions et que l'on nous présentera au 2nd semestre leurs travaux.

On n'en saura pas plus sur leur composition et l'association des CHSCT régionaux qui ne sont pas forcément au courant de leur existence...

Axe 2 : Formation des interlocuteurs en matière de prévention des RPS

Nous avons attiré la vigilance sur le contenu des formations et proposé que tout-e-s les agent-e-s soient formés à la prévention des RPS.

Nous avons émis aussi des inquiétudes sur la capacité de l'administration à former tous les membres du CHSCT plus nombreux en raison du nouveau découpage des instances.

Axe 3 : Objectiver les facteurs de stress

Cet axe concerne l'actualisation de DUER sur la partie RPS.

Axe 4 : Une démarche pérenne et intégrée : déploiement et animation du SEPRPS

La cartographie des assistant.es et conseiller-ères de prévention a été mise à jour en décembre 2021. Nous demandons à ce qu'elle soit accessible et a minima communiquée aux instances.

Nous rappelons la nécessité de les professionnaliser et de leur permettre d'avoir du temps pour exercer leurs missions.

Nous regrettons que ces travaux concernent la prévention secondaire et ne prévoient pas spécifiquement la question de l'évaluation des risques avant toute réorganisation et par conséquent, l'importance de la stabilisation des organisations.

10- Point avancement délégation UD 22

La DRH fait la présentation de l'avancement de l'enquête initiée en février 2021 (date de la demande) : rédaction de la grille d'entretien, entretiens sur place, réunions de débriefing en septembre et en octobre. Depuis les travaux n'ont pas avancé. Une réunion est prévue le 4/02 après-midi pour travailler à la rédaction de synthèses.

Les organisations syndicales rappellent que le résultat reste attendu en département, et qu'il faut avancer.

Les questions diverses n'ont pu être abordées faute de temps.