



Compte-rendu du CHSCT-M travail des 2 et 3 juin 2022

Cette réunion, convoquée sur une journée et demie, a d'abord été présidée par Mme Lemaître puis par la nouvelle directrice des ressources humaines, Mme Gardette-Humez.

La séance a débuté par la lecture de la déclaration préalable intersyndicale CGT, FSU et SUD.

En réponse la DRH nous a indiqué, concernant les dysfonctionnements persistants liés à l'OTE, qu'elle était consciente du choc de culture existant au sein des DDETS et des DREETS, et de la méconnaissance de nos statuts et des règles applicables par les gestionnaires et les nouvelles directions.

En conséquence la DMAT va mettre en place un certain nombre d'actions, notamment des rencontres entre les différents interlocuteurs et des cycles de formation sur les problématiques RH, en associant les gestionnaires.

L'ordre du jour a par la suite été déroulé.

Globalement cette réunion du CHSCTM était placée sous le signe de l'impréparation côté DRH !

1. Présentation du bilan d'étape Qualisocial

Pour rappel, Qualisocial est depuis janvier 2021 le service d'écoute et de soutien psychologique des ministères sociaux.

Nous a été présentée la synthèse du nombre d'agent.e.s ayant fait appel au dispositif Qualisocial (soutien psychologique global, agent.e.s aidant.e.s et agent.e.s en situation de stress professionnel aigu) sur la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2022, par région, par structure (DIRECCTE, DRDJSCS, DREETS...), par statut, âge et genre, et par catégorie professionnelle, et surtout les problématiques et symptômes exprimés par les agent.e.s lors des entretiens principalement téléphoniques.

Les résultats sont loin d'être un scoop et s'inscrivent dans la continuité de ce que nous dénonçons depuis de longues années et qui n'est jamais pris en compte, au contraire, puisque les réformes et désorganisations s'enchaînent sans fin : stress, troubles anxieux et dépressifs, épuisement professionnel, causés par l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux, principalement les rapports sociaux dégradés au travail (avec surtout le manque de soutien de la hiérarchie), les exigences de travail (charge de travail) et émotionnelles (devoir cacher ses émotions, faire face à la souffrance des collègues et des usager.e.s) et la violence verbale.

La conclusion de Qualisocial, que nous partageons largement, c'est que « le collectif de travail est fragilisé ». Ce que nous partageons moins, en revanche, ce sont les préconisations, qui visent surtout les encadrant.e.s (formation au management bienveillant ; groupe d'échanges managériaux...), alors qu'ils font peu appel à Qualisocial.

Ce que nous attendons maintenant, c'est que la DRH nous présente au prochain CHSCTM de septembre puis mette en œuvre un véritable plan d'actions de prévention de nature à supprimer ou réduire les risques.

Nous avons dénoncé une fois de plus la méconnaissance globale de ces prestations sur le terrain, ainsi que le manque d'accessibilité pour les catégories B et C notamment.

Nous avons également fait le constat que toutes les offres de services incluses dans le marché conclu avec Qualisocial ne sont pas ou peu utilisées, et avons demandé que les données chiffrées relatives aux interventions collectives nous soient présentées.

En réponse, DRH nous informe de son idée, en l'état un peu floue, d'aller vers les services déconcentrés avec un questionnaire... Peu convaincu.e.s par ce projet qui semble être une redite de ce qui a déjà été fait il y a quelques années, et une énième manœuvre dilatoire pour noyer le poisson et ne rien faire, nous avons rappelé que les constats sont connus de tous et toutes, que les équipes de la DRH changent en permanence et que maintenant il fallait agir.

2. Point sur l'évolution de la situation sanitaire sur le territoire national

Sur ce projet, nous avons assisté à un gros cafouillage des services de la DRH, qui nous ont présenté les grandes tendances nationales sur l'évolution de la crise sanitaire, et non pas la situation dans nos services.

La DRH nous a alors informé.e.s que depuis le mois de mars 2022 elle ne réalise plus d'enquête sur la situation sanitaire de nos services dans les départements et régions.

Nous avons rappelé la nécessité de clarifier les consignes sanitaires applicables dans les services, fondées sur une évaluation des risques de terrain et non sur une politique gouvernementale inconséquente, puisque plus personne ne sait ce qui s'applique et que les affichages ne semblent plus à jour.

Nous avons également alerté sur le constat de la sous-estimation du risque Covid et avons demandé la mise en œuvre d'une campagne nationale d'information sur le Covid long.

Sur le besoin d'outiller les chef.fe.s des services déconcentrés sur la méthodologie d'évaluation du risque biologique, la DRH a été incapable de nous répondre alors que nous la questionnons depuis septembre sur le sujet, de même que sur l'alerte de l'INRS sur les masques FFP2 de type KN 95 à pli vertical, présents dans nos services et qui ne garantissent pas la protection adéquate pour les utilisateurs du fait de leur difficile ajustement au visage (Cf lien ci-après <https://www.inrs.fr/header/presse/cp-masques-ffp2.htm> <https://vp.elnet.fr/aboveille/logon.do?zone=AJACTU&theme=12AL&attId=266901&forward=viewarticle&origin=NL>) - alerte qui doit être diffusée dans les services et conduire à un recensement et un retrait de ces masques.

Nous avons également renouvelé notre demande d'avoir un recensement du nombre de détecteurs CO2 installés dans les services et surtout d'avoir accès aux bilans, pour connaître notamment le nombre de fois où les seuils ont été dépassés et ainsi vérifier si les systèmes d'aération/ventilation sont efficaces.

3. Point d'étape sur le déploiement des cellules de veille

Pour rappel, nous sommes toujours opposé.e.s à ces cellules de veille – dispositif expérimental qui ne s'appuie sur aucun texte réglementaire – dont l'objet principal semble être de contourner les CHSCT qui sont totalement compétents en la matière.

Là encore, les services de la DRH – qui manifestement n’avaient pas bien préparé cette réunion – se sont pris les pieds dans le tapis, en nous présentant un document indiquant que la cellule de veille ministérielle avait été « formalisée » en mai 2022, alors que bien entendu le CHSCT M n’a pas été consulté ni sur le règlement intérieur de cette cellule, ni sur l’adoption d’un code de déontologie, ni sur la désignation de l’unique représentant.e syndical.e qui en fera partie.

Apparemment plusieurs cellules de veille régionales se sont mises en place. Pourtant plusieurs élu.e.s dans les CHSCT des régions concernées ne sont pas informé.e.s de leur existence, de leur fonctionnement, des dossiers traités...; nous avons donc demandé à avoir accès à leurs règlements intérieurs et au fameux « code de déontologie » qu’elles sont censées appliquer et qui ne semble pas conforme au décret de 82-453 (avec par exemple l’invention d’un « secret professionnel » qui viendrait verrouiller tout...).

Nous n’avons toujours pas de réponse sur la manière dont ces cellules interagissent avec les CHSCT, qui doivent évidemment rester informés des situations de RPS existantes dans les services et pouvoir enquêter pour proposer des mesures de préventions.

4. Point d’étape sur la mise en œuvre des orientations ministérielles 2022

Plus encore que pour les points précédents, nous avons assisté à un grand moment de solitude des services de la DRH, en totale décomposition ou déliquescence ! Pour chaque question que nous avons posée, nous avons ainsi assisté à de grands conciliabules chuchotés entre eux avant de pouvoir nous bredouiller un début de semblant de réponse... Affligeant de consternation pour les élu.e.s !

Nous a été donc présenté un document de suivi des orientations ministérielles 2022 (pour rappel nous avons été consulté.e.s lors du CHSCTM de février).

Nous avons repris chaque action une à une ; pour beaucoup d’entre elles, il était indiqué « fait » sans toutefois qu’aucune justification ne puisse nous être présentée. Nos questions sont hélas restées sans réponse...

En tout cas, la DRH a réaffirmé l’engagement pris par l’ancien directeur M. BERNARD de former tou.te.s les agent.e.s sur les violences sexistes et sexuelles au travail.

Nous avons demandé à ce que le bilan annuel de la mise en œuvre de l’arrêté du 26 mai 2021 (relatif aux procédures de recueil et d’orientation des signalements effectués par les agent.e.s s’estimant victimes ou témoins d’actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d’agissements sexistes) nous soit présenté au prochain CHSCTM de septembre, comme le prévoit son article 8.

Pour finir, la DRH n’étant toujours pas en mesure de nous dire qui fait quoi en matière de santé et de sécurité au travail et à quels services (DREETS, DDETS, SGCD...) s’appliquent les orientations ministérielles, puisque la fameuse « mission inter-inspection » n’a toujours pas rendu ses conclusions, les organisations syndicales du CHSCTM ont adopté à l’unanimité une délibération dans laquelle nous demandons à la DRH d’adresser un courrier à la Première ministre Borne pour obtenir rapidement les résultats de cette mission.

5. Présentation du bilan de la médiatrice 2021

Si on peut appeler cela un « bilan »... le document transmis ne contenant aucune donnée ni qualitative ni quantitative, puisque en synthèse « tout est confidentiel ».

On n’a même pas pu savoir où le dispositif s’est déployé, à quelles mesures il a abouti...

Bref, nous avons demandé à accéder à la lettre de mission de la médiatrice pour comprendre les contours de sa prestation et le cadre déontologique.

Dans l'attente nous restons particulièrement dubitatifs.ves et très réservé.e.s sur l'utilité et l'efficacité des actions proposées dans ce cadre. Pour nous, il y a un décalage phénoménal entre les difficultés rencontrées sur le terrain, les attentes des agent.e.s en lien avec ces difficultés, et les interventions de la médiatrice.

6. Présentation du rapport ISST: Application de la réglementation de prévention du risque amiante bâtementaire - ministères sociaux- contrôles 2019-2021

Depuis 2019, les ISST mènent des contrôles sur l'application de la réglementation amiante dans les bâtiments de nos administrations.

Alors que le rapport est finalisé depuis plusieurs semaines, nous ne disposons toujours pas du rapport en question à ce jour. Nous ont donc été présentés quelques éléments saillants, à savoir :

- 230 sites contrôlés (principalement sur pièce mais également sur place)
- 39 rapports/courriers d'observations
- 928 recommandations

La conclusion est sans surprise : 75% des structures contrôlées ne répondent pas aux obligations réglementaires.

En clair, cela signifie que nos administrations ne disposent pas de diagnostic technique amiante (DTA), ou qu'ils sont incomplets ou pas à jour, que le risque amiante n'est pas ou est mal évalué dans les documents uniques d'évaluation des risques (DUER), que les expositions des agent.e.s employé.e.s dans les locaux présentant des matériaux et produits contenant de l'amiante (MPCA) ne font pas l'objet d'une traçabilité conforme, que la présence des MPCA dans les locaux n'est pas signalée...

Ces constats, malheureusement, nous les avons déjà faits en février 2018, date à laquelle le CHSCTM avait demandé le recours à une expertise au motif d'un risque grave concernant l'amiante bâtementaire. Si la DRH l'avait refusée, elle avait néanmoins donné mission à Mme LAFFONT FAUST afin de faire un état des lieux et des préconisations adoptés en avril 2019... Mais en pratique non mises en œuvre.

Une fois de plus, nous avons demandé à la DRH de nous transmettre le rapport des ISST et de présenter, au prochain CHSCTM de septembre, un plan d'actions pour donner suite à toutes ces observations et recommandations.

7. Présentation du réseau des référents handicap des ministères sociaux (I)

Certains éléments nous avaient déjà été présentés en janvier dernier.

Sur le périmètre de compétence des référent.e.s handicap, les choses ont été clarifiées : tou.te.s les agent.e.s des BOP 124 et 155 ont accès aux mesures du plan handicap et peuvent solliciter les référent.e.s handicap qui sont affecté.e.s en DREETS.

Nous déplorons toujours le manque de liens entre les référent.e.s handicap (affecté.e.s en DREETS) et les CHSCT : leurs rapports annuels ne sont jamais présentés dans les instances déconcentrées, les CHSCT ne sont jamais consultés sur les aménagements de postes...

Alors que l'action « maintien dans l'emploi » est présentée comme étant désormais l'objectif principal de la DRH, nous avons alerté sur la nécessité de prendre en compte les situations de handicap, et de déployer une campagne nationale d'information pour rappeler aux agent.e.s leurs droits en la matière mais également de la possibilité de déclarer des maladies professionnelles (par exemple, canal carpien...) notamment dans le contexte actuel de déménagements à tout va et dans n'importe quelles conditions.

Nous sommes également intervenu.e.s sur la notion de « référent.e » en constatant qu'il y a de plus en plus de « référent.e.s »... mais de moins en moins d'agent.e.s dans les services. Certain.e.s agent.e.s se retrouvent ainsi désigné.e.s « référent.e » en tout mais finalement dans l'impossibilité de tout faire. Ce sujet se retrouve d'ailleurs également sur les référent.e.s « métiers ». La DRH est d'accord pour présenter ultérieurement un inventaire précis des référent.e.s.

8. Point d'étape sur l'enquête renseignement (I)

Parallèlement à l'enquête nationale déployée au moyen d'un questionnaire, où le taux de répondant.e.s est déjà de plus de 70%, une délégation paritaire du CHSCTM, composée de représentant.e.s de la DRH, de la DGT et des organisations syndicales, se déplacera auprès des agent.e.s des services de renseignements :

- Le 15 juin prochain dans le Nord, à Lille et à Valenciennes
- En juillet prochain dans l'Hérault
- En septembre prochain dans le Val d'Oise

Il s'agit d'échanger avec les collègues, les chef.fe.s de service et les animateurs.trices régionaux sur les conditions d'exercice des missions de renseignement et de formuler des préconisations.

Nous avons une nouvelle fois réclamé un état des lieux chiffré des services renseignement.

9. Questions diverses

- Situation dans les Côtes d'Armor

Le rapport d'enquête du CHSCTM n'a toujours pas pu être présenté en CHSCT local, puisque la délégation ne s'est pas encore réunie pour finaliser et prioriser les préconisations...

Entre temps, un nouveau signalement pour danger grave et imminent a été émis par les membres du CHSCT de la DDETS 22, et la directrice a refusé l'enquête pourtant obligatoire en vertu de l'article 5-7 du décret 82-453.

- Echanges entre pair.e.s

Toujours aucune avancée sur le sujet, alors que le besoin est réel et omniprésent dans les services et que nous bataillons sur le sujet depuis ... 2014 (!!!) et que de nombreux rapports d'enquêtes paritaires de CHSCT – suite à DGI, accident de service... - préconisent dans leur plan d'actions les échanges entre pair.e.s.

La DRH se cache une fois de plus derrière des excuses bureaucratiques pour ne pas diffuser largement la note conjointe DRH/DGT du 4 mars 2021, qui n'est toujours pas signée... Alors que début 2021 la totalité des organisations syndicales présentes au CHSCT-M avaient approuvé cette note présentée par la DGT et DRH, la nouvelle équipe DRH veut désormais nous en présenter une nouvelle version (alors qu'en avril il était simplement question d'un retard matériel dans la diffusion de la note ; et qu'elle a déjà été transmise aux responsables des Pôle T régionaux par mail du 26 mars 2021 !) Bref, sur ce sujet comme sur beaucoup d'autres, avec la DRH c'est un pas de danse à contre temps qui fait que moins on avance et plus on recule ! C'est pour nous inacceptable et révélateur d'un très profond mépris de la DRH vis-à-vis du dialogue social. Nous invitons tous les collectifs professionnels qui souhaitent mettre en place en leur sein un groupe d'échange entre pair.e.s à le faire, sur la base de la note de 2021, à en informer leur hiérarchie, à faire remonter aux organisations syndicales et aux instances nationales et locales toutes difficultés rencontrées dans cette mise en œuvre (refus, modalités imposées différentes...) pour que nous puissions vous soutenir.

- Intervention de l'IT en cas de désaccord sérieux et persistant

La DRH n'ayant pas inscrit ce point à l'ordre du jour, nous l'avons abordé en questions diverses.

Là encore, aucune avancée, malgré les engagements pris par l'ex-DRH lors du CHSCTM de février.

- Situation à l'INTEFP

Lors du dernier CHSCTM d'avril dernier, les organisations syndicales avaient voté à l'unanimité un désaccord sérieux et persistant afin de saisir les Inspecteur-rices Santé et Sécurité au Travail (ISST) de cette problématique. Pour l'instant les ISST n'ont pas rendu d'avis.

Dans l'attente, nous avons interrogé la DRH afin de savoir devant quelle instance (CHSCTM ? CHSCT de l'INTEFP ?...) le suivi du rapport et surtout du plan d'actions suite à l'enquête du CHSCTM devait se faire.

Pour toute réponse : silence. Nous avons proposé la mise en œuvre d'un groupe de travail, pour mettre tout le monde autour de la table. Là encore : pas de réponse.

Prochain CHSCTM : 22 et 23 septembre 2022.