



## Compte-rendu intersyndical des réunions de la F3SCT ministérielle des 4 mai, 20 juin et 06 juillet 2023

### Réunion du 4 mai 2023

Le 4 mai 2023, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du CSA ministériel (ci-après F3SCT) s'est réunie pour la première fois depuis les élections de décembre 2022.

L'ordre du jour, établi unilatéralement par l'administration sans tenir compte de nos demandes répétées, était le suivant :

- 1. Les orientations ministérielles en matière de santé, sécurité et conditions de travail (pour avis)*
- 2. Point de situation sur la demande d'expertise pour risque grave pris en application de l'article 55 du décret 28 mai 1982 (pour information et échanges)*
- 3. Les échanges entre pairs (pour information et échanges)*

Avant cela, nous avons fait lecture de notre déclaration préalable (cf. PJ). En réaction, Mme Géraldine BOFILL, directrice des ressources humaines adjointe en charge de la présidence de cette réunion, a concédé de traiter les points dont nous avons demandé l'inscription en « points divers ».

Nous avons répondu que cette modalité ne nous convenait pas et que nos demandes exigeaient d'être traitées en tant telles, dans le cadre d'une réunion dont on fixerait la date conjointement mais dans un délai raisonnable de façon à permettre aux services de la DRH de les préparer et de venir avec des réponses. Cette réunion se tiendra le 20 juin.

En outre, en application de l'article 47 du décret CSA, nous avons également demandé à avoir formellement un débat sur la programmation des travaux de l'instance F3SCT, car nous ne souhaitons pas poursuivre les discussions de façon aussi anarchique et superficielle.

La DRH adjointe a botté en touche en disant qu'il fallait au préalable adopter le règlement intérieur de l'instance, au sujet duquel les services de la DRH ne sont pas prêts ! Bref on n'avance pas...

### **1. Les orientations ministérielles en matière de santé, sécurité et conditions de travail (pour avis)**

Le besoin de clarification de « qui fait quoi » en matière de santé, sécurité et conditions de travail des agent.e.s dans les DREETS et DDETS/PP depuis la réforme de l'OTE n'est toujours pas purgé, la DRH adjointe n'apportant aucune réponse claire mis à part un hypothétique projet d'instruction rappelant le rôle et les obligations des chef.fe.s de service était en cours d'élaboration.

Sur le fond, nous avons indiqué qu'il nous manquait, dans les documents transmis, d'une part une véritable analyse de la situation actuelle au regard de la santé, la sécurité et les conditions de travail, et d'autre part un véritable bilan des actions menées en ces matières au cours de l'année précédente.

En réponse, la DRH adjointe nous propose d'y travailler dans le cadre d'un groupe de travail qui se tiendra le 21 juin prochain.

### **2. Point de situation sur la demande d'expertise pour risque grave pris en application de l'article 55 du décret 28 mai 1982 (pour information et échanges)**

Sur ce sujet, la DRH adjointe nous propose d'échanger dans le cadre d'un groupe de travail devant se tenir le 21 juin 2023.

### **3. Les échanges entre pairs (pour information et échanges)**

Les débats sur le contenu d'une note cadrant les modalités des échanges entre pairs ont commencé il y a de longues années...

Après plusieurs mois d'atermoiements, les services de la DRH sont finalement parvenus à nous soumettre un projet d'instruction.

Alors qu'on nous avait promis avec force solennité qu'on repartirait sur les bases de la précédente note conjointe DRH/DGT du 4 mars 2021, laquelle avait été diffusée de façon très inégale dans les services, nous avons fait le constat que plusieurs principes inhérents au déroulé de ces échanges, au premier rang desquels se situe l'absence de l'encadrement dans ces réunions, ont été complètement balayés par les services de la DRH qui réintroduisent, à coup de petites phrases glissées subrepticement dans l'instruction, la présence du sacro-saint « manager ».

Nous avons en effet constaté que toutes les mentions posant le principe selon lequel ces réunions devaient se tenir « en l'absence de responsable hiérarchique » ont supprimées dans le nouveau projet d'instruction ! Comment débattre sereinement de sujets professionnels entre pairs en présence de l'évaluateur.trice ?!

Incapable de s'expliquer sur ce point, la DH adjointe a concédé de nous envoyer un projet modifié sur la base de nos propositions.

Finalement le 10 mai 2023 une nouvelle version de l'instruction nous a été transmise : si l'absence de responsable hiérarchique est désormais actée, quelques soucis demeurent, notamment le fait que la mise en place de ces réunions d'échange fasse l'objet d'une décision de l'encadrement local. Selon nous, l'objet de l'instruction ministérielle est bien de rappeler que ces réunions d'échanges entre pairs, poursuivant notamment un objectif de prévention des risques professionnels, sont obligatoires et non optionnelles.

### **4. Points divers**

Concernant le point sur l'intervention de l'inspection du travail dans le cadre de l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982 et des articles 66 et 67 du décret du 20 novembre 2020 relatif aux CSA (point initialement prévu à l'ordre du jour, puis supprimé par la DRH et enfin réintroduit en « points divers » !), et de façon à sortir des débats interminablement bloqués par l'administration, la majorité des membres de la F3SCT a adopté la motion suivante (les représentant.es de l'UNSA se sont abstenu.es) :

*« Nous, membres de la FSSSCT du CSA MTE, constatons une divergence d'analyse avec l'administration s'agissant de la question de la saisine de l'inspecteur du travail en cas de désaccord sérieux et persistant au sein de nos services.*

*Nous proposons, en application des dispositions de l'article 98 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, à l'administration de rédiger une note relative à l'application des dispositions de l'article 66 du même décret (renvoyant à l'article 5.5 du décret 1982-453 du 28 mai 1982) et aux modalités de désignation de l'inspecteur du travail compétent.*

*Cette note devra être argumentée juridiquement, au besoin sur la base d'un avis de la DGAFP et/ou du Conseil d'Etat. »*

### **Réunion du 20 juin 2023**

La séance est présidée par G. BOFILL, DRH adjointe, en présence de Mme Tindilière pour la DGT. Nous avons fait lecture d'une lecture préalable (cf. PJ).

L'ordre du jour, établi unilatéralement par l'administration sans tenir compte de nos demandes répétées, était le suivant :

1. *Déploiement du Lot 2 de SUIIT (pour avis)*
2. *Présentation du projet d'instruction relative aux EPI du SIT (pour avis)*
3. *Observations de la formation spécialisée pour le règlement intérieur du CSA MTE (pour échanges)*
4. *Présentation de la méthode d'élaboration du PAPRIACT (pour information)*
5. *Questions diverses*

En réaction à notre déclaration préalable, la DRH adjointe précise qu'un groupe de travail, sur le périmètre « Fonction Publique », est prévu pour élaborer un guide pratique relatif au fonctionnement des CSA. Ce guide portera notamment

sur la question de la compétence et des périmètres des différents CSA, « du ministériel au local », ce qui devrait permettre de répondre à certaines de nos interrogations récurrentes.

Sur la question de la responsabilité des chef.fes de service, une partie de la réponse est contenue dans l'instruction relative aux EPI qui revient bien sur ce point et la DRH propose d'y revenir dans le cadre de la discussion. Elle « prend note » de notre demande s'agissant d'une instruction spécifique sur les conditions minimales d'installation de nos services, en limitant notre demande aux services de l'Inspection du travail, alors qu'elle avait bien évidemment pour nous une portée générale.

Sur le risque amiante batimentaire, l'analyse est bien prévue, dans le cadre du PAPRIACT, mais elle estime que le sujet est différent quand il s'agit d'un risque identifié dans des cités administratives, à voir en lien avec les Préfectures, le cas échéant. Pour nous, le sujet est le même : le risque d'exposition des agent.es à l'amiante doit être prévenu, quel que soit le propriétaire ou le locataire du bâtiment qu'il.elle.s occupent !

Sur les EPI et les réponses négatives qui sont apportés par certains SGCD, faute d'un budget suffisant, Mme Bofill répond à côté de la plaque en nous expliquant qu'il faut demander une « rallonge » dans le cadre du « BOP 354 ».

Sur l'IT à désigner dans le cadre d'un désaccord sérieux et persistant intervenant dans nos services, Mme Bofill nous indique avoir transmis la délibération adoptée dans le cadre de la précédente séance et interrogé les services compétents, mais ne pas les avoir (encore ?) relancé. Elle indique avoir pris connaissance du jugement du TA de Lyon cité dans notre déclaration préalable, mais on comprend qu'il risque d'être frappé d'appel. Bref, on n'avance guère et l'administration continue à voir une difficulté où il n'y en a pas et des risques de « conflit d'intérêt » qui pourraient sans doute se résoudre par simple déport, s'ils devaient être réellement avérés ! Si le législateur avait jugé utile de prévoir une dérogation pour nos services, il l'aurait fait ! On a du mal à comprendre une telle obstination sur ce sujet.

Sur la situation de G. Le Corre, la représentante de la DGT présente, Mme Tindilière, précise qu'une réponse sera apportée par la DGT, directement interpellée par G. Le Corre et la CGT TEFP. Elle nous informe que la DGT n'a pas répondu directement à l'entreprise ; elle aurait seulement attiré l'attention du DREETS Normandie sur le risque d'annulation que pouvait faire encourir à la décision concernée la seule « apparence » de conflit d'intérêt. Le seul objectif poursuivi par la DGT serait de « sécuriser » la décision à venir. Ces explications ne nous conviennent pas, d'autant plus que ce n'est pas ce qui a été indiqué à notre collègue. Sur le fond, nous ne pouvons pas accepter que la DGT pointe une « apparence » de conflit d'intérêt en s'appuyant uniquement sur une demande présentée par un employeur ; nous ne pouvons pas davantage accepter que le « conseil » prodigué par la DGT se traduise immédiatement par le dessaisissement direct de notre collègue ! Sur la forme, la décision a été annoncée très brutalement à notre collègue, sans aucun égard pour lui et son état de santé ; c'est tout autant inacceptable !

Manquant manifestement de courage, la DRH adjointe indique ne pas « avoir les compétences » pour se positionner sur le fond et assure suivre « de très près » la situation « particulière » de M. Le Corre.

Vis-à-vis des directions d'emploi, notamment des DDETS(PP), la DRH nous indique n'avoir sans doute pas assez de « moyens de coercition », tout en nous précisant avoir des échanges qui l'amène à régulièrement leur rappeler leurs responsabilités en matière de conditions de travail. Cela ne suffit manifestement pas !!

### **1. Déploiement du Lot 2 de SUIIT (pour avis)**

Dans le cadre de la précédente mandature, nous avons demandé à être consulté.es, en bonne et due forme, sur SUIIT et son impact sur les conditions de travail. Face au refus de l'administration, dans une situation de désaccord sérieux et persistant, l'ISST a été saisi. L'ISST indique en séance que le rapport a été finalisé la veille de la réunion et transmis aux seuls Secrétaire et Secrétaire adjointe du précédent CHSCTM. Il sera inscrit à l'ODJ de la prochaine réunion de la FSCCT.

En séance, la présentation qui nous est faite ne correspond ni à l'intitulé du point, ni aux documents envoyés avant la séance et les représentant.es doivent, comme souvent, réagir « à chaud » :

- Evolutions prévues autour de 4 axes ;
- Nouveautés de SUIIT, notamment la version mobile, expérimentée dans 7 UC (47 agents) à partir de tablettes ; à l'issue du test, de nombreuses questions devront être traitées, notamment l'intégration de ce nouvel outil dans « l'environnement du Ministère de l'Intérieur » dont on connaît bien le manque de souplesse ; on comprend que les agents ne sont pas prêt.es d'avoir une tablette fonctionnelle entre les mains ;

Une démonstration de l'outil est également effectuée en séance.

L'administration admet donc que le « déploiement du lot 2 » constitue une modification des conditions de travail qui justifie un avis de la F3SCT. Il en allait évidemment de même s'agissant du lot 1 et il nous semble impossible de rendre un avis aujourd'hui, sans revenir sur le lot 1, l'ergonomie de l'outil lui-même et surtout des éléments nous permettant de valablement nous positionner.

Sur l'accès aux données quantitatives, il est possible à toute la « ligne hiérarchique » : du RUC au DGT, selon les profils définis. La représentante de la DGT essaie de nous rassurer sur ce point, mais les mêmes dérives que celles observées dans WIKIT sont manifestement toujours possibles.

La DRH accède finalement à notre demande de report et s'engage à apporter le maximum de réponses à nos questions d'ici la prochaine réunion qu'elle propose de fixer au 06 juillet 2023. Maintenant que la nécessité de consultation est admise, il y a urgence ! Nous renonçons à chercher la logique...

## **2. Présentation du projet d'instruction relative aux EPI du SIT (pour avis)**

L'instruction s'inscrit dans le cadre de la nécessité – reconnue par l'administration – de rappeler « qui fait quoi » dans le cadre de l'OTE.

Le « chef de service » (ou la cheffe), c'est-à-dire le ou la DDETS(PP) ou le ou la DR(I)EETS, est le responsable de la santé et de la sécurité des agents placés sous son autorité. C'est donc bien à lui ou à elle de s'assurer que les agent.es concerné.es ont bien à leur disposition le minimum, défini par la note.

Cette note nous semble particulièrement utile, tant les problèmes sont nombreux dans les services :

- Demandes refusées faute de budget ;
- Matériel fourni non adapté au travail à réaliser ou à la morphologie des agents ;
- Certains équipements jugés inutiles ou trop onéreux par les SGC qui ne connaissent rien à nos missions ; ...

Nous sollicitons plusieurs modifications / ajouts dans les listes de dotation. Nous insistons sur les EPI « amiante », la qualité attendue des EPI (par opposition à la recherche systématique du moindre coût opérée par les SGC) et l'importance de leur adaptation à la morphologie des agents, majoritairement des femmes.

La DRH rappelle que les SGC n'ont pas à prendre de décisions : il leur appartient d'appliquer les décisions des chef.fes de service à qui incombent la responsabilité en matière de sécurité et de conditions de travail. Les DDETS(PP) sont précisément cités, à dessein. C'est une instruction qui a pour objet de donner une base commune pour justement faciliter les échanges, notamment avec les SGC.

La DRH précise bien que l'instruction ne concerne pas seulement les IT et CT affectés en section d'inspection du travail, mais tou.te.s ceux.elles qui assument des missions de contrôle ou d'appui au contrôle. Nous l'invitons à préciser l'instruction pour que ce qui semble évident soit bien écrit ! Nous citons de nombreux exemples (pneus neige, gourdes isotherme, pantalons de chantier, équipements de chantier adaptés aux femmes, ...) où l'évidence n'a malheureusement rien d'évident pour certain.es responsables des commandes à passer.

La DRH s'est engagée à apporter les modifications demandées.

L'ensemble des représentant.es du personnel ont voté pour cette instruction.

## **3. Observations de la formation spécialisée pour le règlement intérieur du CSA M TE (pour échanges)**

L'administration entend parvenir à un RI commun aux deux CSA ministériels (Affaires sociales – Santé / Travail – Emploi) et nous présente la synthèse des demandes de modifications formulées dans chacun des CSA.

Nous renvoyons aux demandes présentées dans le cadre de la réunion du CSA du 16 mai dernier. L'avis de la F3SCT aurait dû être sollicité avant que le projet ne soit présenté au CSA et la discussion, dans cet ordre, n'est guère utile, d'autant plus que l'administration n'indique pas, à ce stade, ce qu'elle entend retenir ou pas. Bref, on perd du temps, assez vainement...

## **4. Présentation de la méthode d'élaboration du PAPRI Pact (pour information)**

Un groupe de travail est prévu le 21 juin. Il s'agit de tenter de se mettre d'accord sur la méthode à adopter en vue de l'élaboration du PAPRI Pact, sur la base des indicateurs du RSU, listés dans un document qui nous a été transmis. Force est de constater qu'on est assez loin des conditions de travail des agents et du travail « réel ». Les indicateurs

potentiellement pertinents sont listés exhaustivement pour qu'on détermine ceux qui sont pertinents et ceux qui méritent d'être creusés.

Nous considérons qu'un plan d'actions sérieux relatif à la prévention des risques professionnels des agents de ce Ministère ne peut évidemment pas seulement reposer sur des indicateurs. Un travail sérieux doit être entrepris, en partant des situations réelles de travail. Sur les risques psychosociaux, l'expertise qui s'enclenche enfin devrait permettre de dégager des pistes sérieuses d'actions.

## **5. Questions diverses**

- Note sur les échanges entre pairs

L'administration nous a adressé une nouvelle version, suite à nos échanges dans le cadre de la précédente séance. Nos demandes de modifications ont globalement été intégrées. Un point reste à clarifier. Une nouvelle version nous sera rapidement adressée.

- Echanges sur le calendrier des réunions et des groupes de travail

## **Réunion du 06 juillet 2023**

Suite aux échanges du 20 juin 2023 sur le déploiement de SUIIT, une nouvelle réunion se tient le 06 juillet 2023, exclusivement consacrée à ce nouvel applicatif, selon deux points à l'ordre du jour.

### **1. Désaccord sérieux et persistant du Lot 1 de SUIIT**

Le rapport de l'ISST établi un historique très complet et confirme que le changement de WIKI'T à SUIIT devait bien être soumis à avis des représentant.es des agent.es. Le découpage en « lots », s'il a peut-être une logique informatique, nuit au dialogue social.

Face à ce rapport, la DRH aurait pu admettre ses torts et nous proposer une consultation globale, telle que suggérée par l'ISST, en prenant le temps d'une analyse sérieuse de l'impact sur les conditions de travail et en rapportant les différentes évolutions aux nombreuses préconisations réalisées par l'expert qui était intervenu pour WIKI'T. Mais non... La DRH admet qu'il y a eu « un raté », mais considère que l'avis sollicité sur le déploiement du lot 2 et les réponses apportées sont suffisantes pour tout rattraper.

Nous ne pouvons évidemment pas être d'accord. Le désaccord sérieux et persistant est unanimement maintenu par les représentant.es des agent.es. La procédure doit donc se poursuivre.

### **2. Déploiement du Lot 2 de SUIIT (pour avis)**

La DRH a répondu à certaines interrogations, mais aucune analyse sérieuse d'impact sur les conditions de travail n'est produite et il n'est manifestement toujours pas prévu de nous expliquer en quoi SUIIT répond aux préconisations formulées au moment de l'expertise consacrée à WIKI'T, pourtant particulièrement riche d'enseignements. Une fois de plus, il est lamentable que nous n'obtenions pas de notre employeur, ce qui devrait relever de l'évidence ! Ce qui intéresse la F3SCT, c'est l'impact sur les conditions de travail, c'est la prévention des risques professionnels associés à la généralisation d'un outil destiné à être utilisé au quotidien par de très nombreux agent.es ! Nous ne pouvons pas nous contenter d'une démonstration expresse et de l'enthousiasme affiché de la DGT...

L'avis des représentant.es des agent.es est néanmoins sollicité par l'administration. Nous votons CONTRE et accompagnons notre vote de l'explication suivante :

« Nous sommes réuni.es aujourd'hui pour donner un avis relatif au déploiement du lot 2 du logiciel SUIIT, appelé à remplacer WIKI'T que nous avons vigoureusement combattu, en tant qu'outil de contrôle de notre activité, chronophage et extrêmement peu ergonomique.

Nous nous félicitons que l'administration admette finalement qu'il est nécessaire de nous consulter (il aura quand même fallu passer par plusieurs étapes procédurales dont nous aurions préféré nous passer !). Nous maintenons qu'il y aurait dû avoir une consultation globale, dès le départ, sur le remplacement de l'outil WIKI'T par un nouvel outil ; nous en

profitons pour rappeler que l'administration doit également solliciter notre avis pour les autres outils informatiques dont elle généralise l'utilisation, dans les services de l'emploi notamment.

Si nous notons positivement quelques améliorations de l'outil sur le plan ergonomique, de nombreux points continuent à poser problème :

- Aucun obstacle réel n'est posé pour une utilisation déviante de l'outil, à des fins de suivi strictement quantitatif de l'activité individuelle des agent.es ; au contraire, cette utilisation déviante est facilitée, en rendant tout accessible, à la totalité de la « ligne hiérarchique » ;
- Des questions essentielles autour des modalités de communication et du partage des tâches entre les agent.es de contrôle et les agent.es assistant.es de contrôle ne sont pas traitées ;
- L'outil se dirige vers une logique de dématérialisation qui peut poser de sérieux problèmes en matière d'accessibilité du service public, sans aucune prise en considération, à ce stade ;
- Des évolutions très attendues, notamment l'incrémentation automatique des dispositions du code du travail ou des facilités pour passer d'un écrit à un autre ne sont toujours pas au rendez-vous ;
- Les développements en mode « nomade » ou « mobile » prévus nous questionnent fortement ;
- Les problèmes informatiques que nous rencontrons au quotidien, notamment en raison de l'incompatibilité des outils informatiques du Ministère de l'Intérieur et de nos outils « métiers », ne sont toujours pas résolus ;
- L'accompagnement des agent.es, largement basé sur des formations « à distance », est insuffisant
- L'utilisation obligatoire de l'outil continue à prendre un temps précieux, sans commune mesure avec le temps qu'il est supposé nous faire gagner ; ce temps pourrait être mieux utilisé pour nos missions de service public, a fortiori dans le contexte de pénurie d'effectifs que nous connaissons.

Plus globalement, une fois de plus, notre avis est sollicité sans que l'administration n'ait jugé utile de procéder à une étude sérieuse d'impact sur nos conditions de travail, sans que notre employeur n'ait procédé à une évaluation sérieuse des risques professionnels. Nous demandons qu'une telle étude d'impact soit réalisée sans délai, base indispensable à une évaluation sérieuse des risques professionnels.

**Pour ces raisons, nous émettons un avis défavorable.** »

Contre : CGT/SUD/FSU, UNSA, FO – Abstention : CFDT