



Compte-rendu intersyndical de la réunion de la F3SCT ministérielle du 19 octobre 2023

Les réunions de la F3SCT ministérielle se suivent et se ressemblent... Si vous avez l'impression qu'on raconte toujours la même chose dans nos déclarations préalables et que les ordres du jour des réunions sont identiques d'une réunion à l'autre, c'est normal ! Combatives et hostiles à la résignation, nos organisations syndicales continuent en effet à interpeller la DRH et la DGT sur les sujets qui fâchent, et cette obstination porte un peu ses fruits. Quant à la DGEFP, elle est toujours aux abonnés absents alors même qu'un nombre considérable de dysfonctionnements, sources de risques psychosociaux avérés, relèvent de sa compétence.

Dans notre déclaration préalable de même que lors des débats introductifs et au fil des points inscrits à l'ordre du jour, nous sommes longuement revenu.e.s sur la question épineuse du champ de compétence de cette instance et avons lourdement ré-insisté sur les enjeux majeurs à ce que l'administration clarifie, au moyen d'un écrit (note, instruction, circulaire...) les responsabilités des un.e.s et des autres en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Madame Bofill, DRH adjointe en charge de la présidence de la réunion, souscrit globalement à l'idée mais on ne voit pas encore la lumière au bout du tunnel ! Il semblerait néanmoins que dans le cadre réglementaire de la mission d'évaluation des risques notamment, la compétence de la F3SCT Ministérielle intègre bien tou.te.s les agent.e.s du Bop 155, en région comme en département. En revanche, la mise en place prochaine d'un CSA et d'une F3SCT « spécial.e » des DREETS risque de créer de nouveaux remous de compétence !

Concernant les objectifs individuels de contrôle pour les agent.e.s de l'inspection du travail, Madame Tindillière de la DGT a pris soin de clarifier la situation : il n'y a pas, pour la DGT, de consignes d'objectifs individuels, les 100 contrôles demandés aux agent.e.s représentent une référence globale vers laquelle il faut tendre en prenant en compte la complexité des dossiers et les autres demandes. Elle indique qu'il n'a jamais été demandé aux RUC de mettre une quelconque pression pour atteindre individuellement ce chiffre auprès des agent.e.s. Nous signalons que des dérives ont été constatées dans de nombreux départements avec des RUC faisant du zèle sur l'obligation de ces 100 contrôles, créant des situations de souffrance (agent.e.s. en larme) alors même que leur fonction est de soutenir celles et ceux qui se trouveraient en difficulté. La DGT précise également qu'il y a bien une volonté forte d'augmenter la présence des agent.e.s de contrôle sur le terrain, suite aux constats de la diminution de cette présence au fil des années. Cependant, pour nous, cette volonté doit être portée par la mise en œuvre de toutes les actions concrètes permettant de lever les freins existants (effectifs, organisation, moyens de fonctionnement...) Plutôt que de s'en prendre aux agent.e.s situé.e.s au bout de la chaîne, il faudrait commencer par poser les problèmes sur la table, en commençant par un bilan réel de la réforme « Ministère fort », et trouver les moyens de les résoudre collectivement. La DGT, comme la DRH l'année passée, a indiqué n'être pas défavorable à une « mise à jour » de l'étude qualitative sur « Le travail vivant des agents de contrôle de l'inspection du travail » réalisée en 2011.

Après de longs débats introductifs pas très éclairants sur ce sujet, l'ordre du jour a été décliné :

1. Election du secrétariat de la F3SCT

Dix mois après l'installation de l'instance (faut pas être pressé !), nous avons enfin pu désigner la personne en charge du secrétariat de l'instance : Gérald LE CORRE, représentant syndical CGT, a été désigné à l'unanimité.

Nous avons également obtenu de maintenir une secrétaire suppléante, pour des raisons évidentes de bon fonctionnement. Naïla OTT, représentante syndicale SUD, a été désignée à l'unanimité.

Ces désignations sont valables pour l'ensemble de la mandature.

2. Présentation du PAPRIPACT (pour avis)

Pour faciliter l'organisation et la progression des travaux en instance, un groupe de travail paritaire a été mis en place pour travailler au contenu du programme annuel de prévention des risques professionnels (désigné sous l'acronyme imprononçable de PAPRIPACT).

Plusieurs réunions du groupe de travail se sont tenues et dans ce cadre nos organisations syndicales ont formulé plusieurs demandes pour œuvrer à la prévention des risques, en sollicitant notamment des actions de prévention primaire. Peu de propositions formulées par les représentant.e.s ont été retenues, ce qui est regrettable au vu des enjeux de prévention des risques pour les agent.e.s. Autant dire qu'aucun plan d'action ne sera finalement mis en œuvre en 2023 puisque l'administration accouche d'un document en fin d'année, lequel doit être revu au printemps 2024.

Pourtant nous n'avons cessé de rappeler (dès notre déclaration préalable et à l'instar des autres OS) l'état de délabrement avancé des services, source de risques psychosociaux avérés : le manque d'effectifs (et les bonnes nouvelles du Ministre du travail sur le nombre d'IET à venir permettra seulement de rester à l'équilibre pour les départs à venir ! Donc le fossé ne sera toujours pas comblé avant des années, il y aura juste un peu moins d'eau dedans !) ; l'insuffisance des moyens et les difficultés pour les obtenir et les faire fonctionner ; les problèmes d'organisation structurelle ; la politique de densification des locaux de travail ; le télétravail ; l'effet OTE en lien notamment avec la création des SGCD ... Autant de causes connues génératrices de RPS mais en face, toujours pas d'action-réaction à la hauteur des enjeux. Et on pourrait même y ajouter les sujets connexes qui sont en discussion depuis des mois et des mois et qui n'avancent pas : l'organisation des services de renseignement ; l'amiante batimentaire ; les risques métiers ; la reconnaissance des accidents de service en cas de choc psychologique ; les cellules de veille sur les RPS...

Il reste encore beaucoup à faire pour obtenir un plan de prévention digne de ce nom, et en premier lieu l'analyse des risques professionnels, préalable indispensable à toute politique de prévention.

Malgré tout, les services de la DRH nous ont affirmé avoir pris bonne note de nos demandes, et tenteront de faire mieux pour l'année 2024... On ne demande qu'à voir...

La DRH adjointe nous a en outre informé.e.s qu'un projet de circulaire était en cours de rédaction au sein du conseil supérieur de la fonction publique concernant le document unique d'évaluation des risques et le PAPRIPACT. Un autre projet de circulaire est également en préparation concernant l'amiante, projet qui malheureusement est en recul par rapport à celle de 2015 !

Résultat final sur ce point : avis défavorable unanime de toutes les OS sur le projet de PAPRIPACT présenté en instance.

3. Présentation de l'instruction relative aux EPI du SIT (pour avis)

Le projet d'instruction relative aux obligations en matière d'évaluation des risques professionnels appliquées à la protection des agent.e.s de l'inspection du travail compétent.e.s pour exercer des missions de contrôle nous avait déjà été soumis pour avis dans le cadre de la réunion de la F3SCT du 20 juin 2023. A cette occasion nous avons formulé plusieurs propositions d'amélioration, qui ont toutes été reprises par l'administration, ce dont nous nous satisfaisons (comme quoi, c'est possible !). Saluons ce geste et espérons que ce document soit bien interprété au sein des services déconcentrés.

Nous avons toutefois demandé sur la partie EPI de cette note qu'il soit fait référence d'une part aux normes existantes pour le choix des équipements, et d'autre part que ces EPI soient adaptés aux risques métiers et à la morphologie des agent.e.s.

Nous avons également rappelé que les formations spécialisées des CSA des services déconcentrés doivent être consultées sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques et que chaque DREETS / DDETS/PP doit consulter l'instance sur un projet de consigne d'utilisation des EPI.

Le nouveau projet amendé a fait donc l'objet d'un vote unanimement favorable.

La DRH adjointe s'est engagée à diffuser très rapidement cette instruction aux DREETS, DRIEETS, DEETS, préfets de région et de département et DDETS/PP. Elle sera également publiée sur Paco et accessible à tou.te.s les agent.e.s du « système » d'inspection du travail.

Nous attendons avec impatience la sortie de cette instruction, compte tenu des nombreuses problématiques de terrain qui nous sont remontées, en lien notamment avec les SGCD. L'administration nous a confirmé que le ministère de l'intérieur a été associé au principe de cette instruction, et que le choix de ce cadre juridique (instruction et pas simplement note ou consigne...) a justement pour objet de renforcer le poids des exigences et principes posés.

4. CCP - Expertise pour risques graves (pour information)

Sur ce sujet également, un groupe de travail paritaire s'est réuni au préalable pour échanger sur le contenu du cahier des charges relatif à la mise en œuvre de l'expertise pour risques graves suite à la délibération de l'ex-CHSCT ministériel de septembre 2022.

Pour nous, le seul point de blocage portait sur le fait que la DRH voulait absolument exclure de l'objet de l'expertise les propositions de modifications relatives à l'organisation actuelle des services résultant de l'OTE.

Si bien entendu nous n'attendons pas d'une expertise qu'elle aboutisse à des changements réglementaires d'une telle ampleur, nous refusons que le sujet de l'organisation interministérielle des services et des effets de l'OTE soit par avance exclu du champ de l'expertise, car nous savons combien ce sujet pourrait le quotidien des agent.e.s. Il doit donc pouvoir être traité et analysé par le cabinet expert tant les risques qu'il génère sont élevés.

Après échange, la DRH adjointe a bien voulu amender le cahier des charges en ce sens, tout en rappelant qu'il est hors de question de toucher aux dispositions réglementaires.

Enfin, nous avons demandé à ce que la DGEFP fasse partie du comité de suivi de l'expertise, au même titre que la DGT, l'expertise portant bien sur l'ensemble du Bop 155 (services travail et emploi) d'une part, et les RPS touchant également les agent.e.s de services de l'emploi, d'autre part.

5. Présentation du bilan Qualisocial (pour information)

La DRH a conclu en 2021 une convention avec le cabinet Qualisocial auquel il a confié 3 dispositifs :

- 5 numéros verts d'écoute psychologique ouverts 24h/24 avec un principe de rappel par un psychologue ;
- 2 modules spécifiques d'accompagnements, un pour les agent.e.s en situation de proche aidant et un autre pour les situations de stress aigu au travail ;
- la mise en place d'accompagnement collectif, ce qui est une nouveauté, dans des unités de travail à la demande des directions locales (validée par la DRH) prenant la forme de groupe de parole, groupe de travail, ou analyse des pratiques professionnelles.

La synthèse d'activité présentée à la F3SCT portait sur 3 ans d'exercice :

- 265 agent.e.s ont contacté les numéros verts ;
- 9 enquêtes collectives ont été menées ;
- 69% des saisines avaient pour cause une problématique professionnelle et 23% un mélange de problématiques professionnelles et personnelles. Les saisines individuelles sont dues en très grande majorité à des situations de stress, et dans presque la moitié (46%) des cas, elles portent sur des problématiques de rapports sociaux internes au travail.

Les préconisations du cabinet à l'issue de ces 3 ans sont :

- La formation, principalement des encadrants « au management bienveillant », à la gestion des conflits et à la régulation des tensions, et la formation de tous sur les violences internes et externes au travail ;
- La mise en place de groupes d'échange encadrants et de groupes d'échange non encadrants ;
- Poursuivre les dispositifs de recueil de signalement/traitement et enquêtes.

Sur la partie « interventions collectives de Qualisocial », cette activité a été développée au fil du temps. Nous ne doutons pas a priori de son utilité et son efficacité, même si nous restons très dubitatifs sur le fait que les interventions collectives sont « à la main » de l'administration : c'est la hiérarchie seule qui peut en faire la demande et ensuite autoriser ou non l'intervention !

De plus, au travers d'une action menée récemment dans un département, et à titre d'exemple, nous avons constaté que sous couvert d'une intervention collective ayant contractuellement au départ pour objectif de venir soulager les souffrances des agent.e.s, l'intervention réalisée avait d'une part augmenté leur souffrance, notamment lors de la présentation de la restitution de l'action qui avait été menée (un comble !), et d'autre part, l'intervenant s'était « improvisé expert » pour effectuer une sorte de diagnostic des RPS, sortant ainsi complètement de son champ de compétence (au sens propre comme au figuré visiblement !). Qualisocial a d'ailleurs reconnu qu'ils n'avaient pas de compétences pour effectuer une analyse et un diagnostic des facteurs de RPS. Le résultat de cette intervention est catastrophique de notre point de vue pour les agent.e.s et le collectif de travail. De plus, les représentant.e.s du personnel ont été complètement et volontairement écartés du processus, ce qui va à l'encontre des principes méthodologiques et déontologiques encadrant toute expertise RPS.

En conséquence, nos 3 OS sont assez réservées sur ce dispositif, qui ne traite que de prévention tertiaire des RPS, et plus particulièrement sur les actions collectives dès lors qu'elles ne résultent pas d'une demande des F3SCT locales. Elles ont pu parfois également intervenir en conflit avec des enquêtes ou des traitements en cours incluant les instances locales. La DRH nous indique que ce point ne devrait plus se reproduire, la saisine de Qualisocial ne pouvant désormais plus être effectuée dès lors qu'il y a une suite disciplinaire possible, ou une enquête RPS conjointe en cours.

6. Questions diverses

- La note de service permettant de mettre en place les groupes d'échange entre pairs (sujet déjà maintes fois évoqué et débattu) devrait cette fois être diffusée partout dans les services en novembre 2023 ! On attend de voir !
- Le sujet (serpent de mer depuis des années et des années) de la compétence d'un.e inspecteur.trice du travail pour connaître des désaccords sérieux et persistants suite à signalement pour danger grave et imminent (DGI) dans nos services est toujours, selon la DRH, en discussion « interne » entre les sommités de l'Etat ! En attendant les textes sont applicables... et non appliqués par l'administration : les DGI continuent d'exister, les juges administratifs continuent de sanctionner l'Etat, et les représentant.e.s du personnel continuent à s'époumoner sur le sujet !

- Nous avons abordé la question des logiciels utilisés par les services des pôles EES, notamment sur la base <https://mesdemarches.emploi.gouv.fr/> qui regroupe 14 systèmes d'information différents : les agent.e.s sont victimes de bugs à répétition (mise en place de la nouvelle version de Mon Suivi du Contrôle pour les SRC, avec des contrôles qui disparaissent, Ma démarche FSE + qui dysfonctionne dans les grandes largeurs et SID 21-27, module consacré aux décisions FSE, dont les agent.e.s n'ont même pas été informé.e.s...). De plus, ces différents logiciels servent également au public et à d'autres administrations ou agences, mais les services du ministère sont les seuls à répondre, ce qui les réduit au rang de service clientèle pour les usager.e.s...La DGEFP doit répondre sur ces points ! (et pas que sur ceux-là, mais ce sera déjà un début).
- Nous avons aussi évoqué la situation des services des DREETS dont les agent.e.s sont affecté.e.s en DDETS (notamment les agent.e.s de l'URACTI, les ingénieur.e.s de prévention...) : depuis l'OTE les supports informatiques utilisés ne sont plus les mêmes entre les départements et les régions. Il faudrait donc que ces agent.e.s utilisent en même temps 2 ordinateurs différents ? La DRH doit se renseigner à ce sujet auprès des services compétents !
- Enfin nous avons évoqué la note sur les astreintes (qui exclut de ce dispositif expressément les agent.e.s de contrôle de l'inspection du travail - ce que l'administration centrale confirme car de toute façon il n'y a pas de budget prévu pour payer les astreintes !) en parallèle de la note sur les enquêtes accidents du travail : ce ne sont pas des astreintes en effet... mais une obligation renforcée pour que les agent.e.s répondent avec célérité en se déplaçant sur le lieu de l'accident, de jour comme de nuit, week-end compris ! Là encore la DGT tient à rassurer les agent.e.s : pas d'obligation formelle (pris dans le sens : celui ou celle qui n'intervient pas avec célérité ne sera pas sanctionnable !) mais une sorte d'obligation morale quand même : « une obligation de diligence » comme il est écrit. On imagine déjà l'effet délétère sur les agent.e.s qui devront se justifier devant leur chef.f.e de leur absence d'intervention diligente pour des motifs liés au libre exercice de leur vie privée !

Prochaine réunion de la F3SCT MTE : **le 12 décembre 2023.**

N'hésitez pas à nous faire remonter toute problématique !