



F3SCT Ministérielle Travail – Emploi du 19 octobre 2023 **Déclaration préalable des élu.es CGT TTEFP, SUD Travail et FSU SNUTEFE**

Alors que nous sommes déjà au 10^{ème} mois de l'année 2023 et à la 3^{ème} réunion de cette nouvelle instance, force est de constater que, malgré les changements opérés par l'administration (OTE, CSA, F3SCT etc...) rien ne s'arrange vraiment, voire a tendance à s'empirer. Il suffit pour cela de lire l'ordre du jour de la réunion d'aujourd'hui : l'administration continue de dérouler tranquillement son petit programme et nos organisations syndicales continuent de demander à mettre à l'ordre du jour des points qui n'obtiennent pas de réponse ou pas d'avancée tangible depuis des mois et des mois ... voire des années ! Mais nous persévérons !

Alors certes il y a des points qui semblent avancer, un peu, comme par exemple le projet de cahier des charges pour recourir à un expert sur l'analyse des RPS dans les services. Mais cela reste bien trop long face à l'urgence et à la gravité des situations vécues sur le terrain. Nous rappellerons que cette demande d'expertise « risque grave » en septembre 2022 avait été étayée par une multitude d'alertes, notamment en matière de danger grave et imminent, des CHSCT locaux depuis la mise en place de l'OTE.

Or, plus de deux ans après la mise en place de l'OTE, force est de constater que la situation n'a pas évolué, et dépasse largement des difficultés au plan local : les problématiques relevées par les expertises, lorsqu'elles sont acceptées, concernent l'ensemble des DDETS et DREETS (cf rapport d'expertise rendu dans en Ile et Vilaine sur les dysfonctionnements d'une UC, dans l'Eure suite à tentative de suicide d'une inspectrice du travail ou encore rapport paritaire du CHSCT Ministériel concernant l'UD des Côtes d'Armor). Ailleurs, des DDETS/DREETS rejettent des demandes d'expertises (refus des conclusions de l'enquête du CHSCT, tentative de désignation d'un cabinet extérieur non certifié pour désavouer les conclusions de la délégation d'enquête, puis désaveux dudit cabinet quand ils confirment les principales conclusions de la délégation d'enquête dans la DDETS des Bouches du Rhône) ou prennent des plans d'action vides et sans effet sur les problématiques relevées (sous-effectifs, charge de travail... comme c'est le cas notamment au sein de la DDETS de Haute Garonne ou de Seine et Marne).

Et ce, d'autant plus que l'environnement général se dégrade encore un peu plus chaque jour du fait :

- Du manque d'effectif lié à l'insuffisance des recrutements et des politiques de restrictions budgétaires. Malgré une inversion de la courbe des effectifs de l'IT faisant notamment suite aux multiples actions de mobilisations des agent.e.s, nous sommes encore loin d'un retour à l'équilibre ;
- Des réformes successives qui mettent en permanence « cul par-dessus tête » tous les édifices au nom d'une pseudo modernité ! Mais qui au final sont totalement improvisées, précipitées et jamais totalement digérées avant la suivante ;
- Des manques de moyens de fonctionnement ou de la complexité pour les obtenir désormais : pas la peine de lancer une mission d'évaluation pour constater que ça ne marche pas et en conclure que de toute façon on n'a pas le choix il faut continuer

Même le B.A BA a disparu : plus personne ne sait qui fait quoi et qui est responsable de qui et de quoi dans ce ministère! Ainsi avoir une F3SCT Ministérielle travail/emploi vidée de sa substance de compétence principale (c'est-à-dire la très grande majorité des agent.e.s qui composent ce secteur d'activité, qui travaillent en DDETS et votent pour le CSA) n'a aucun sens. En effet, l'administration soutient que les actions de préventions discutées en F3SCT ne sont pas applicables en DDETS tout en soumettant à l'instance une instruction pour avis concernant l'ensemble des agent.e.s de contrôle de l'inspection. On n'y comprend plus rien et la DRH non plus ! Qui évalue les risques professionnels des agent.e.s des DDETS ? qui prend les plans d'actions applicables aux actions nationales ?

Au vu de ce tableau (non exhaustif), nous considérons qu'il est de notre responsabilité et de notre devoir de mettre le paquet sur la prévention des risques psycho-sociaux dans les services : tous les facteurs de risques sont au rouge sur ce point. Les différents rapports d'expertise et enquêtes internes pleuvent et témoignent tous de l'état de délabrement psychologique, organisationnel et matériel des services. Et le bilan d'activité de Qualisocial inscrit à l'ordre du jour

aujourd'hui ne fait que confirmer ces constats. La plupart des rapports d'expertises effectuées sur le sujet sont de très grande qualité lorsqu'ils s'inscrivent dans une démarche et une méthodologie éprouvée. Les plans d'action qui en découlent et surtout leur mise en œuvre ne sont pourtant quasiment jamais à la hauteur des constats et des enjeux posés. C'est bien pourquoi d'une part l'expertise demandée dont nous examinons le cahier des charges aujourd'hui est fondamentale à nos yeux afin notamment de capitaliser les constats posés dans tous ces diagnostics. D'autre part à partir de cette base, couplée notamment aux quelques éléments contenus dans le rapport social unique, nous devrions être capables d'inscrire dans notre futur programme annuel de prévention des risques professionnels (PAPRIACT) les bases d'actions opérationnelles, efficaces et pérennes. Nous attendons donc beaucoup de nos échanges à venir sur ces points.

Concernant justement le projet de programme annuel, la réunion du groupe de travail convoquée par la DRH n'aura eu pratiquement aucun effet sur le contenu notamment sur les mesures proposées en matière de RPS. Il y a urgence à adopter une méthodologie reconnue pour évaluer correctement ces risques, à former obligatoirement les encadrant.e.s à la prévention des RPS, à former tant les représentant.e.s de l'administration à la méthodologie d'enquête. Concernant les violences sexistes et sexuelles au travail, le projet de programme ne comprend toujours pas l'obligation d'une formation de qualité pour l'ensemble des agent.e.s alors même que Madame la DRH des ministères sociaux s'est dite favorable à un tel plan pluriannuel. Après le rapport catastrophique des Inspecteurs/ inspectrices santé au travail sur le risque amiante batimentaire et la délibération unanime des représentant.e.s du personnel du CHSCT ministériel en décembre dernier, la DRH n'a toujours pas transmis de plan d'action, attendant sûrement celui de la DGAFP en cours de finalisation. Enfin, alors même que cela relève de l'évidence, la DRH refuse que le programme annuel comporte des actions en matière d'immobilier alors qu'une grande partie des services est impactée de plein fouet par des opérations de déménagement, de densification des surfaces avec notamment des bureaux collectifs ou travail en open space contraint.

Pour autant, pour que cela ait une chance de fonctionner il conviendrait de lever plusieurs préalables ; notamment ceux dont nous avons demandé l'inscription complémentaire à l'ordre du jour de cette instance :

- La DGT a visiblement décidé de remettre « au gout du jour » le jeu de pression sur les objectifs individuels de contrôle à l'inspection du travail : il y a 10 ans les entretiens individuels de ce type avaient conduit à des suicides ! Nous n'avons rien oublié ! Il est hors de question que cette spirale infernale recommence : la DGT et le Ministère sont responsables de la situation actuelle et ne peuvent se défaire sur le dos des agent.e.s. Il n'est pas tolérable un seul instant de fixer arbitrairement et unilatéralement des objectifs individuels quantitatifs ; et de renvoyer à la seule responsabilité individuelle des agent.e.s la mise en œuvre des moyens et ressources nécessaires pour atteindre l'objectif assigné. Cette méthode de management est connue pour son inefficacité notoire, et démasquée depuis des années pour ses effets délétères ! Nous vous demandons d'arrêter immédiatement ce nouveau jeu de massacre ! Et d'arrêter immédiatement la pratique de convocation en entretien de recadrage des agent.e.s qui ne les auraient pas atteints.
- Le périmètre de compétence de cette F3SCT doit impérativement et a minima concerner tou.te.s les agent.e.s des DREETS et des DDETS relevant du Ministère du travail.
- Toutes les demandes d'expertise notamment sur les RPS et les enquêtes suite à alerte DGI, accident de service et harcèlement doivent impérativement être réalisées : pour cela nous devons avoir connaissance des refus éventuels et leurs motifs ; nous devons pouvoir conformément à la réglementation saisir l'inspecteur.trice du travail compétent.e. Nous attendons toujours une réponse sur ce point !
- L'ensemble des conditions de travail des agent.e.s doit être améliorée : une note sur la responsabilité des directeurs.trices en la matière et sur un kit EPI n'est pas superflue ; nous l'avons demandée depuis longtemps. Mais par exemple exiger (fort justement) la mise à disposition d'une douche alors que la nouvelle politique immobilière de l'Etat vise à ne plus mettre à disposition de ses agent.e.s des bureaux dignes de ce nom est une gageure de plus ! Nous demandons que vous nous présentiez une étude d'impact sur les services de la mise en œuvre de cette nouvelle doctrine immobilière.

Ces préalables et la mise en œuvre d'une politique ambitieuse d'amélioration des conditions de travail des agent.e.s, de la protection de leur santé et sécurité ne pourront s'effectuer sans d'une part une volonté et un portage par le Ministère, la DRH, la DGEFP et la DGT. Et sans d'autre part le comblement du fossé qui ne cesse de croître entre le sommet de l'Etat et les services. Nous espérons que cette séance ira bien dans ce sens, avec du concret et des engagements solides.