



## **F3SCT Ministérielle Travail – Emploi du 12 décembre 2023 Compte-rendu des élu.es CGT TEF, SUD Travail et FSU SNUTEFE**

La séance est présidée par Mme BOFILL, adjointe de la DRH, en présence de Mme TINDILLIERE et M. CONSTANT, au titre de la DGT et de deux représentants du service QVT.

Nous avons fait lecture d'une déclaration préalable à retrouver [ici](#)

Sur la question des compétences des CSA : la DRH indique n'avoir « jamais dit » que le CSA ministériel n'était pas compétent sur son périmètre ministériel « pur » ; c'est d'ailleurs pour ça que l'instruction relative aux équipements de protection individuelle a été présentée dans le cadre de la F3SCT ministérielle Travail – Emploi et dans cette seule instance. Mais attention, selon le guide DGAFP, tous les périmètres sont compétents et il va falloir travailler différemment, en fonction des sujets. Pour le baromètre social, par exemple, il y aura un baromètre pour les agents des DDI, piloté par le Ministère de l'Intérieur et donc, celui piloté par les Ministères sociaux s'arrêtera au niveau régional. Nous ne pouvons pas nous satisfaire de cette réponse qui nous empêche de travailler au bénéfice de la santé et de la sécurité de tou.te.s les agent.es de ce Ministère, qu'il.elle.s soient affecté.es en DDETS(PP), en D(R)(I)EETS ou en administration centrale. Comment travailler sur les RPS si les diagnostics réalisés excluent la moitié des agent.es ?

VSST : les formations seront bien obligatoires bien que pour le moment ce n'est encore écrit nulle part – sur ce sujet, la DRH se dit « en phase » avec le MI et comme, selon elle, les DDETS(PP) sont exclues du champ du dispositif prévu par les Ministères sociaux, ce sera au Ministère de l'intérieur de prévoir ce dispositif ; ça ne suffit évidemment pas à nous rassurer...

Sur les locaux de travail, le rapport de la Cour des Comptes du 07/12 est très clair : il faut rationaliser, rationaliser beaucoup plus vite et c'est effectivement de la compétence du Ministère de l'Economie. Comprenez : ça va déménager à tout va, faire des dégâts et on s'en lave les mains.

S'agissant du risque amiante bâtementaire, la DRH confirme limiter son engagement à sa participation aux travaux interministériels et d'économiser les forces des agents de la DRH qui sont limitées. Et donc, de revenir sur des engagements pris il y a deux mois à peine, sur un plan d'action spécifique, et sur un sujet essentiel s'agissant de la santé des agent.es ! Sur ce sujet, notre Ministère ne présenterait aucune spécificité, le sujet concerne tous les services de l'Etat et il ne serait pas sérieux de prendre des mesures de façon « isolée ». Le Ministère ne peut pas ainsi se défaire !! L'ISST présent précise qu'on ne peut pas attendre l'interministériel pour agir sur les situations les plus graves et pour lesquelles des constats précis ont été faits dans certains services. Au regard de l'argumentation de la DRH, il insiste sur la responsabilité pénale de l'employeur qui peut être engagée, tant au niveau local, que national.

Sur les JO, à ce stade, on ne peut qu'en être à des informations de niveau général

### **Point 1 – Présentation de la réorganisation du réseau des risques particuliers amiante (pour consultation)**

La DGT souhaite un « changement de doctrine » compte tenu de l'incapacité de l'administration d'assurer le suivi médical, l'entretien et la formation aux ports des EPI spécifiques et propose de modifier l'organisation du réseau des risques particuliers amiante. Dans chaque département seront, sur base du volontariat, désigné.es un.e ou plusieurs agent.es habilité.es à entrer en zone qui pourront y intervenir quel que soit le secteur, si une entrée en zone est indispensable. Ces agent.es seront formé.es et équipé.es pour ce faire. Il.elle.s seront intégré.es aux réseaux amiante régionaux.

L'entrée en zone doit rester « exceptionnelle », mais la DGT constate que le nombre des contrôles « en zone » a diminué et considère quand même que c'est un problème. On ne raisonne décidément pas de la même manière ! De notre point de vue, l'exposition des agent.es de contrôle doit être la plus limitée possible et les contrôles nécessitant impérativement d'accéder en zone de retrait sont l'exception, ce qui n'est pas un problème en soit. La logique de spécialisation et donc de surexposition de certain.es collègues ne nous convient pas. Au-delà de ce désaccord profond, nous avons convenu avec

la DGT qu'il fallait absolument continuer à former l'ensemble des agent.es de contrôle au port des EPI amiante, indispensable pour procéder à des vérifications s'agissant de l'équipement des salarié.es.

Par ailleurs, au-delà de la question du contrôle des chantiers « amiante », la DGT esquivait toujours la question des chantiers de rénovation et de l'exposition des agent.es en cas de retrait « sauvage » qui est pourtant à l'origine de nombreuses fiches d'exposition (on voudrait en connaître la proportion exacte, mais ça fait partie des carences de l'administration qui ne procède à aucune synthèse – en tout cas officielle – sur le sujet).

Sur la traçabilité de l'exposition des agent.es, la DRH précise que le problème ne date pas de l'OTE et de la mise en place des DDETS(PP). Certes ! Mais nous constatons que nous avons reculé sur ce point essentiel, en cas de pathologie que développerait un agent.e, par définition bien après avoir été exposé.e.

La DGT considère qu'à défaut de supprimer ou de réduire le risque, l'organisation qu'elle propose permet de le maîtriser, avec des agent.es, en nombre limité, correctement formé.es et équipé.es. Nous ne partageons pas non plus cette logique, inadaptée à un risque majeur.

Vote : Contre : CGT-SUD-FSU, UNSA, FO / Pour : CFTD

### Point 2 – Méthode d'analyse des risques (pour échanges et débat)

L'administration souhaite que nous travaillions « ensemble » à l'analyse des risques comme l'impose la réglementation.

Les données de 2022 seront à analyser dans le cadre d'un groupe de travail que l'administration propose de réunir en janvier 2024, en vue du PAPRIACT (programme annuel de prévention) 2024 ou 2025... On comprend tout de suite le problème. Les données listées dans le projet DRH sont exclusivement de nature quantitatives issues du rapport social unique; si elles sont évidemment utiles, elles ne sont pas suffisantes. Nous insistons sur l'importance de dépasser les seules données quantitatives en réunissant notamment tous les DUER et plans d'actions réalisés au sein des services déconcentrés, ainsi que les rapports d'expertises réalisées et les comptes rendus d'enquête AT graves ou DGI. En effet, ses enquêtes sont réalisées sur le terrain par les représentant.e.s en F3SCT locales, sur la base de situations bien réelles.

La DRH émet d'emblée un « bémol » s'agissant des seuls DDI : elle peut demander, mais elle n'est pas sûre d'obtenir une réponse favorable du MI ; elle ne s'engage donc pas à fournir ces éléments. On voit mal pourquoi ces documents seraient classés « secret défense » !!

### Point 3 – Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail 2024 (pour échanges et débat)

La DRH précise que le canevas proposé est commun aux deux périmètres ministériels (Travail – Emploi et Affaires sociales) pour mieux « irriguer » les DREETS ensuite.

Le projet 2024 nous est présenté pour un premier échange. Une fois de plus nous insistons sur l'absence d'analyse préalable des risques qui nous empêche de valider la pertinence des risques puis des actions jugées prioritaires.

S'agissant des RPS, nous insistons sur la nécessité de faire référence à l'expertise « risque grave » demandé par le CHSCT Ministériel qui devrait enfin être réalisée.

Sur les conseillers de prévention, le poste national était vacant depuis longtemps ; l'administration nous annonce qu'un recrutement a été réalisé, avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et que la fiche de poste nous sera transmise. Nous rappelons notre demande en vue de l'établissement d'une cartographie nationale des conseiller.ère.s de prévention.

S'agissant des DUER, nous rappelons qu'ils font encore régulièrement défaut, notamment dans les DDETS(PP). La DRH s'engage à réunir les DUER régionaux, mais redit que ce sera plus compliqué pour les départements ; elle estime que le cadre que la DGAFP s'apprête à rappeler sera très utile. Nous rappelons également la nouvelle obligation d'évaluation genrée des risques professionnels et qu'il appartient à la DRH de travailler avec nous sur une méthodologie et d'y sensibiliser les responsables de services.

Nous insistons également sur le besoin d'évaluer en pratique les risques liés au télétravail, compte tenu notamment des impacts sur les collectifs de travail et d'une dérive vers un télétravail imposé (pour des raisons de rationalisation immobilière par exemple !) alors qu'il devrait reposer sur la volonté des agent.e.s, et de définir en ce sens une méthodologie concertée ; nous proposons par exemple que la F3SCT MTE se déplace dans plusieurs services déconcentrés pour procéder à une enquête sur le terrain. La DRH n'estime pas utile de donner, à ce stade, suite à notre proposition.

Une fois encore, la discussion est difficile : la DRH admet que les risques particuliers pour les agents de l'inspection du travail ont vocation à être identifiés et traités dans le cadre de la FS CSA M Travail – Emploi, mais la plupart des agent.es étant affecté.es en DDETS(PP), la transcription de ce travail d'identification via le DUER puis les actions à mettre en œuvre via le PAPRIPACT ne seraient pas de la compétence du Ministère du Travail, mais de celle du Ministère de l'Intérieur. A titre d'exemple, les RPS ne sont pas considérés comme un risque particulier et leur évaluation et traitement dépendrait du MI et non de la DRH des Ministères sociaux, alors même que c'est notre Ministère qui définit nos missions, les objectifs, leurs modalités de réalisation et les moyens alloués. Ça n'a tout simplement aucun sens ! Nous ne nous privons pas de dénoncer, une fois encore, les carences constatées en DDETS(PP) et les contradictions de l'administration qui, au final, se défait bien trop facilement.

Sur les RPS, nous insistons sur la formation défaillante des encadrant.es ; cette formation doit être obligatoire et de qualité, ce que la DRH refuse. L'évaluation des risques est indispensable, sur la base d'une méthodologie reconnue. Les facteurs de RPS interagissant, il n'est pas possible, comme le propose la DRH, de sélectionner deux facteurs qui seraient jugés « prioritaires » ; il est en revanche possible de déterminer un ordre de priorité pour les mesures à prendre. La DRH précise immédiatement qu'on ne pourra envisager que deux ou trois mesures, au maximum. Il n'est évidemment pas possible de fixer un nombre maximal de mesures à envisager, dès le démarrage de réflexion ! Ou alors, allons-y, une seule mesure : quadruplement des effectifs de tous les services !

Sur les VSST, le caractère obligatoire des formations semble enfin se préciser. Le plan reste très insuffisant, comme nous l'avons explicité dans notre déclaration préalable.

Sur le risque d'exposition amiante lors des contrôles de l'inspection, nous sollicitons qu'il soit intégré au risque « CMR », considéré plus généralement.

A l'issue des échanges sur le projet de PAPRIPACT, au regard de la récurrence des questions relatives à la compétence de la F3SCT ministérielle (ensemble des électeur.trices du CSA M Travail – Emploi pour les représentant.es des agent.es vs agent.es affecté.es en D(R)(I)EETS et en administration centrale pour l'administration), nous adoptons à l'unanimité la délibération suivante :

*« Cela fait presque un an que la FS CSA M TE est mise en place, sans que la question de son champ de compétence fasse accord entre l'administration et les représentant.es des agent.es.*

*Au regard du guide DGAFP sur les CSA et FSSSCT paru en octobre 2023, notre analyse sur le fait que la FS CSA M TE est compétente pour l'ensemble des agents du programme 155 qu'ils ou elles soient affectées en DREETS ou DDETS (PP) est confirmée.*

*Force est de constater, au regard des échanges lors de la réunion de ce jour, par exemple sur les modalités d'évaluation des risques professionnels ou sur le projet de PAPRIPACT 2024, limités aux seules DREETS s'agissant des services déconcentrés, qu'il existe un désaccord entre les représentant.es du personnel de la FS CSA M TE et la DRH sur le périmètre de compétence de l'instance.*

*Conformément aux dispositions de l'article 5-5 du décret 82-453 modifié les représentant.es du personnel saisissent les ISST Travail du présent désaccord. »*

**Adopté à l'unanimité des présent.es sur proposition des organisations syndicales CGT SUD FSU CFDT UNSA FO**

Point 4 – Retour d'enquête des services de renseignements suite à l'enquête du CHSCT 2022 (pour échanges et débat)

Le service des renseignements a fait l'objet d'une importante réforme en 2018. Dans le cadre de la précédente mandature (CHSCT ministériel), une enquête tripartite (CHSCTM/DGT/DRH) relative à la situation de ces services a été décidée et réalisée, avec des déplacements sur le terrain et des rencontres avec les agent.e.s concerné.e.s. Plusieurs problématiques ont été identifiées, sur les différentes modalités d'assurer le service (téléphone, accueil physique, réponses écrites) ; des

attentes fortes se sont exprimées, notamment sur la question des liens avec les agent.es de contrôle et les conditions de travail. L'isolement des agents dans certains services de renseignements de petits départements et le manque de possibilité d'échange et d'entraide au sein de la région a également été relevé.

La DRH n'a pas réalisé de compte rendu de cette enquête sur le terrain, recensant les principaux points constatés par la délégation, notamment sur les aspects santé et sécurité. Elle s'engage à le réaliser prochainement.

La DGT présente les « objectifs » et la « feuille de route » pour ce service et pour la période 2023 – 2024, notamment :

- Constitution d'un comité de pilotage (« offre socle » et outils numériques à développer)
- Visio rendez-vous et/ou permanences délocalisées pour se rapprocher des usager.ère.s
- Développer des actions « hors les murs », en direct ou en partenariat, notamment à destination des CFA
- Assurer la visibilité du service
- Développer un nouveau système d'information.

Nous regrettons de n'avoir pas été associé.es à la définition de ces objectifs et de cette feuille de route. Si nous pouvons partager certains des objectifs affichés, nous sommes particulièrement inquiêt.es sur :

- L'état des effectifs alloués à ce service : l'état des lieux que nous réclamons depuis plusieurs séances n'est toujours pas réalisé ; or ce service a été particulièrement touché par les réductions d'effectifs de ces dix dernières années et sa composition fortement impactée par la réforme « Ministère Fort » ; nous savons également qu'il existe de grandes disparités territoriales ; si nous pouvons partager l'objectif de développer des actions, notamment « hors les murs » et/ou pour viser des publics plus éloignés de l'accès au droit, nous doutons malheureusement que nos services, dans leur état actuel, en aient les moyens ; nous citons l'exemple d'un département où tous les rendez-vous sur 15 jours glissants sont toujours saturés et où les usager.ère.s doivent se connecter en tout début de matinée pour espérer décrocher un rendez-vous, systématiquement à au moins J+15 ; comment des actions « hors les murs » peuvent être envisagées par un service qui n'a déjà pas les moyens de répondre à la demande qui lui arrive ?
- Les conditions dans lesquelles la formation de nos collègues est désormais assurée ;
- Le recours de plus en plus fréquent à des agent.es contractuel.les, alors qu'il s'agit d'une mission participant aux missions d'inspection du travail, au sens de la Convention 81 de l'OIT ;
- La fracture numérique : la prise de rendez-vous préalable, par internet, est pérennisée et même renforcée, avec un questionnaire de « filtrage » qui serait à renseigner avant l'obtention du rendez-vous, ce qui renforce le problème d'accessibilité de nos services pour les usager.ère.s qui n'ont pas accès à l'outil numérique ;
- Les conditions d'accueil des usager.ère.s sont dégradées dans certains départements (suppression du poste dédié à l'accueil, suppression des salles d'attente,...) ;
- L'absence ou l'insuffisance des mesures de prévention contre les risques liés au travail isolé ou les risques d'incivilités/agressions.

#### Point 5 – Programmation des travaux (pour échanges et débat)

Sur ce point, aucun document ne nous avait été adressé en amont de la réunion.

En séance, la DRH nous présente un tableau récapitulatif des points obligatoires à traiter en mode « consultation ». Les consultations obligatoires n'épuisent évidemment pas les sujets qui ont vocation à être traités dans le cadre de la F3SCT. Nous souhaitons aborder de nombreux sujets que l'administration refuse systématiquement d'inscrire à l'ordre du jour, considérant qu'il est déjà trop chargé (risque biologique, intervention de l'IT dans nos services, dimension genrée de l'évaluation des risques professionnels, refus d'expertise en local...).

La DRH nous propose de compléter le tableau, sur la base de tous les sujets que nous souhaitons aborder et de prévoir une réunion spécifique de travail, avec le secrétaire et la secrétaire adjointe de l'instance.

#### Point 6 – Jeux Olympiques et Paralympiques (pour information)

Il s'agit d'un point d'information qui sera réalisé dans toutes les F3SCT (Mme ARCHIMBAUD – Directrice de projet JO pour les Ministères sociaux, rattachée au SG). Les « grands enjeux » nous sont rappelés (sécurité, nombre de visiteurs attendus...), ainsi que la volonté politique affichée d'exemplarité et d'une organisation « irréprochable ».

Dans ce cadre, la DRH entend mettre en œuvre un « plan de maintien d'activité » :

- Garantir la continuité d'activité et organiser dès à présent la prise des congés
- Assurer la présence de toutes les « compétences requises » pour faire face à cette « situation exceptionnelle »

Périodes des JO : 26 juillet au 11 août (jeux olympiques) – 28 août au 08 septembre (jeux paralympiques)

Les opérations de montage des installations temporaires et les perturbations des conditions de circulation débuteront dès le mois de mars.

Plusieurs « leviers » RH sont envisagés et l'administration met dans la même liste les contraintes (ex. limitation des congés) et les aménagements (ex. augmentation du plafond CET ou élargissement des possibilités de télétravail).

Le SG des Ministères sociaux envisage également des « actions fortes » en matière de communication autour des JO... On a décidé de vous en faire grâce... On ne voudrait pas divulguer, hein.

Nous soulignons que la présentation qui nous est faite ne porte pas sur les conditions de travail, alors que les questions sont nombreuses. Il convient de lister précisément les services concernés par les contraintes, le cas échéant, pour éviter que ça ne parte dans tous les sens dans les services, mais surtout de travailler sur les mesures destinées à limiter les impacts négatifs sur les conditions de travail des agent.es des régions concernées (explosion attendue des temps de transport, difficultés liées à la garde des enfants, ...).

Questions diverses (au pas de charge parce qu'il est 18h10...)

- Intervention de l'IT dans nos services : pas de nouvelles informations
- ASA menstruations douloureuses : la DRH a lancé des consultations et « revient vers nous »
- Logiciels utilisés dans les services Emploi : la DGEFP sera invitée à la 1<sup>ère</sup> réunion de la F3SCT 2024
- Disparition de la suite office Microsoft dans les DDETS(PP) et conséquences : la décision a été prise par le MI ; sa mise en œuvre a été décalée en raison de WIKI'T ; SUIT fonctionne avec Onlyoffice et ce point semble suffisant pour que la DGT ne partage pas nos inquiétudes