



F3SCT Ministérielle Travail – Emploi du 12 décembre 2023 Déclaration préalable des élu.es CGT TTEFP, SUD Travail et FSU SNUTEFE

Alors que nous achevons la première année de notre mandat, le guide DGAFP qui vous a permis de botter en touche s'agissant des questions relevant – ou non – du périmètre de notre instance est enfin sorti. Il nous semble de nature à conforter notre analyse : le CSA ministériel et sa formation spécialisée sont compétents sur l'intégralité du périmètre ministériel, administration et services déconcentrés, sans distinction entre le niveau régional et le niveau départemental ; la formation spécialisée est une émanation du CSA et son périmètre est strictement identique.

Le CSA ministériel et sa formation spécialisée sont donc compétents pour examiner les questions intéressantes des services au titre desquels ils ont été créés, sauf si un CSA commun a été mis en place. La colonne « CSA ministériel » du tableau précisant la répartition des compétences entre les différents niveaux de comités est particulièrement claire : elle ne comporte que des « Oui ». Nous espérons donc que le débat est clos et que vous ne vous réfugierez plus derrière l'existence d'autres niveaux d'instances pour éviter de traiter des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des agents relevant du Ministère du Travail et de l'Emploi, qu'il.elle.s soient affecté.es en administration centrale, en D(R)(I)EETS ou en DDETS(PP).

Dans ce cadre rappelé, il nous semble indispensable de revoir les périmètres retenus s'agissant des études que vous lancez. Ainsi, le baromètre « QVT » 2023 est à cheval sur deux périmètres ministériels, mais ne comprend qu'une partie des agent.es de notre périmètre. Au-delà des soucis méthodologiques qu'il pose et que nous avons déjà eu l'occasion d'évoquer, il est difficile d'en tirer des enseignements utiles. Nous notons néanmoins, sans surprise, que le tableau est très négatif (78.6 % des agent.es ont une charge de travail très importante ou importante – il va sans dire qu'il.elle.s auraient sans aucun doute déclaré « trop importante » si l'occasion leur en avait été donné - 86.5% des agent.es se déclarent de moyennement à très fatigué.es, 72.7% des agent.es se déclarent de moyennement à très stressé.es,...).

Nous le disons une fois de plus : face à la dégradation continue de nos conditions de travail, il est indispensable de faire un travail sérieux d'analyse et d'enfin prendre des mesures sérieuses. Les documents qui nous ont été transmis en amont de cette réunion nous laissent dubitatif.ves : si l'administration semble enfin s'engager dans la voie d'un travail sérieux, il nous semble qu'il reste très timide et qu'il va être particulièrement long et laborieux. Ainsi, les éléments que vous proposez de réunir s'agissant de l'analyse des risques semblent utiles et plutôt exhaustifs, mais quand en disposerons-nous enfin ? Certainement pas avant le PAPRIACT 2024 (acronyme compliqué pour le plan d'actions annuel) qu'il faudrait pourtant effectivement adopter rapidement pour espérer qu'il soit mis en œuvre. Vous avez manifestement décidé de prioriser quatre risques (risques liés au télétravail, RPS, VSST et amiante) ; pour deux de ces risques, vous décidez de « sélectionner » un ou deux risques déclinés ou un ou deux facteurs s'agissant des RPS. Sur quelles bases ? Selon quelle logique ? S'agissant des RPS, nous sommes évidemment convaincu.es de la nécessité de procéder à une évaluation précise, mais elle ne peut que porter sur l'ensemble des facteurs puisqu'ils interagissent. La logique de « sélection » ne peut pas fonctionner à l'étape de l'analyse.

Et une fois de plus, c'est certainement sur la question de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et contre les discriminations que les mesures envisagées sont les plus timides : des formations, sans précision s'agissant de leur contenu ou de leur durée, toujours non obligatoire, selon le programme des formations 2024 présenté hier dans le cadre d'un groupe de travail du CSA Ministériel et à l'objectif limité de former 100% des membres des FSSSCT et des agents de prévention. C'est bien beau d'inviter la secrétaire générale du CNC à venir présenter lors du colloque à Duquesne pour la journée de lutte du 25 novembre contre les violences faites aux femmes, les mesures prises dans le monde du cinéma, notamment la conditionnalité des aides publiques à la formation obligatoire par une structure spécialisée militante de prévention des VSST, conditionnalité désormais étendue à tout le secteur de la culture, mais ce serait bien mieux que les ministères sociaux en fassent autant ! Quant à la « promotion » des dispositifs de signalement, il faudrait déjà arrêter de refuser les enquêtes, alors qu'elles ont un caractère réglementaire obligatoire ! Concernant la « sensibilisation » des services de médecine de prévention, il est effectivement primordial que les visites médicales permettent de détecter les cas de VSST. Bref, on a vite fait le tour et aucun moyen supplémentaire n'est envisagé, alors que le diagnostic est clair : ce qui est fait jusqu'à présent n'est pas suffisant ! Nous ne sommes

malheureusement pas surpris.es au regard de la gestion par la DRH des dernières situations dont nous avons eu à connaître, notamment une situation avérée de harcèlement sexuel subie par une agent.e contractuelle n'ayant au final débouché sur aucune sanction. Sur ce point, nous ne résignerons jamais et nous appelons nos collègues à ne surtout pas se taire, à ne surtout pas subir et à dénoncer leurs agresseurs : nous les croyons, nous les soutenons.

Toujours sur nos conditions de travail, malgré les demandes unanimes des organisations syndicales et alors que de nombreux services sont touchés par une refonte des locaux de travail imposant des bureaux partagés, la DRH refuse de traiter du sujet alors que nous savons toutes et tous que cette situation va entraîner une explosion des risques psychosociaux, des conflits, du télétravail contraint avec des effets dévastateurs sur les collectifs de travail. Les dernières annonces de Bruno Le Maire sur le sujet (réduire de 25% « les surfaces occupées par l'administration ») doivent malheureusement être prises très au sérieux.

Pour finir sur le programme annuel de prévention, la DRH fait le tour de force de revenir sur l'engagement datant de la dernière réunion du 19 octobre 2023 de mise en œuvre d'un « *plan d'action sur l'amiante bâtementaire* » devant répondre d'une part aux constats catastrophiques à l'occasion des contrôles réalisés par les inspecteurs santé sécurité au travail (ISST) révélés par leur rapport présenté en novembre 2022 et d'autre part à la délibération unanime du CHSCT Ministériel Travail demandant la construction d'un plan d'action avec des mesures précises. Pour quel motif ? La parution à venir d'une nouvelle circulaire de la DGAFP devant elle-même reposer sur les conclusions d'une « mission inter-inspections (IGAS/IGF/IGA) pour faire le bilan de l'application de la réglementation amiante dans les bâtiments comportant des MCA ». Bref, il faudrait attendre alors qu'il est d'urgent d'agir ! Nous réitérons bien entendu nos demandes du 17 novembre 2022.

La DRH, ou plutôt la DGT, revient également vers nous suite à l'enquête Services de renseignements menée courant été 2022. A l'occasion du bilan de cette enquête riche, la DGT présente sa feuille de route de révision de missions de ses services : Nouveau système d'information avec questionnaire filtrants d'entrée, plus de code du travail numérique, des renseignements par visio, un peu plus d'actions d'information sur les territoires. Encore une fois, la DRH est absente de la réflexion et ces missions supplémentaires se font sans analyse des effectifs, de leur évolution attendue avec les départs en retraite, de leur répartition territoriale. Et encore une fois, ces évolutions présentées vont vers un service à un public plus privilégié avec un accès via questionnaire en ligne et visio, alors même que l'inquiétude de l'éloignement des publics les plus précaires est pointée par les agents lors de l'enquête.

Concernant la prévention de la santé et de la sécurité dans ces services, il n'en ressort pas grand-chose. Pas de référentiel d'équipement, peu voire pas de solution sur l'isolement des agents et les modalités d'échange et d'entraide entre service.

Enfin, s'agissant des JO 2024, nous partageons la nécessité d'en discuter dès à présent, au regard des conséquences attendues sur les conditions de travail des collègues concerné.es, notamment francilien.ne.s, mais nous sommes très inquiét.es à la lecture de la note jointe à l'ordre du jour de cette séance : une fois de plus, aucune analyse d'impact sérieuse et un déséquilibre flagrant entre les mesures destinées à préserver les conditions de travail de nos collègues, particulièrement vagues et les mesures destinées à les contraindre (interdiction envisagée de prise des congés payés, notamment) pour assurer des missions qui ne sont même pas listées, particulièrement générales. Vous nous adressez la note de la Première Ministre, relative aux missions et services « indispensables au bon fonctionnement des jeux », sans que vous ne jugiez utile de préciser, encore moins de discuter avec nous, de quels seraient les services de notre périmètre ministériel concernés. Ça n'a pourtant vraiment rien d'évident ! Les inquiétudes et les questions sont nombreuses (Quelles adaptations de la durée du travail et de ses règles de décompte ? Quelles possibilités d'hébergement en cas de travail en horaires atypiques ? Quelles mesures pour la garde des enfants en période de congés scolaires ? ...). Si nous sommes attaché.es à nos missions de service public, ça ne signifie pas que nous sommes prêt.es à les assurer dans n'importe quel cadre, ni au détriment de la préservation de la santé et de la sécurité de nos collègues.