



## **Compte-rendu intersyndical SUD – CGT- FSU du CHSCTM Travail du 19 janvier 2021**

Le CHSCTM de ce jour était présidé par Anne LIRIS (Cheffe de service RH des Ministères sociaux). Avant l'ouverture de la séance, nos organisations syndicales ont fait une déclaration préalable (ci-jointe).

La DRH a répondu sur les points suivants :

- S'agissant du travail à distance et du télétravail du fait de la pandémie, et notamment des frais engagés par les agent.es, la DGAFP devrait se positionner rapidement sur leur prise en charge et notre administration reste en attente de ce positionnement.
- Sur la MOE et l'OTE, un CTM est prévu le 28 janvier sur le sujet.

### **► Point sur les incidents de contrôle**

Ce point inscrit à l'ordre du jour pour information, était demandé depuis plusieurs mois par nos syndicats, compte tenu notamment des incidents graves de contrôle survenus dans le secteur agricole en Bretagne.

Mme TINDILLERE de la DGT a présenté à l'oral les éléments suivants :

42 incidents de contrôle concernant 65 agents ont été recensés en 2020, 23 en extérieur, 12 au bureau et 1 en télétravail.

37 femmes et 28 hommes. La DGT note que les femmes sont toujours majoritaires (sans toutefois être en mesure de le préciser ou de l'analyser : cela est-il dû à une surexposition des femmes ou à la composition du corps du contrôle majoritairement féminin ?), et que les propos sexistes sont une part importante des incidents de contrôle.

Sur ces 42 incidents, il y a eu 5 agressions physiques.

Les secteurs les plus touchés sont le commerce et loisir, suivi du BTP puis du secteur agricole.

Mais si on regarde le nombre d'incidents par rapport au nombre d'interventions, le secteur agricole est surreprésenté et concentre à lui seul 20% des incidents de contrôle.

Sur les 42 incidents de contrôle et 65 agent.es concerné.es, 27 demandes de protection fonctionnelle ont été demandées et toutes accordées.

La DGT a publié une fiche réflexe à destination de la hiérarchie le 27 novembre 2020, car elle a constaté des écarts sur le terrain et que les consignes données aux directions (lien immédiat avec le parquet, accompagnement de l'agent.e, suites données au contrôle...) n'étaient pas toujours suivies.

La DGT annonce vouloir refaire le guide de 2017 sur les incidents de contrôle, afin de le compléter sur la partie prévention, sur les partenariats à développer pour une réponse pénale plus rapide, et

d'aborder de nouvelles formes de pression, notamment sur les réseaux sociaux, et l'enregistrement des agents lors de leur intervention.

S'agissant du secteur agricole, la DGT veut travailler avec les organisations patronales pour ré-informer les professionnels sur comment se passe un contrôle (et notamment qu'il n'y a pas de prévenance).

Un travail est également en cours avec le Ministère de la Justice, car la DGT constate que la prise en charge pénale ainsi que la réponse pénale ne sont pas les mêmes sur l'ensemble du territoire.

Nos organisations syndicales regrettent que les éléments énoncés en séance n'aient pas été communiqués préalablement comme l'impose la réglementation sur le fonctionnement des CHSCT.

Nous rappelons également que les incidents de contrôle, leur nombre, leur contexte, leur évolution, leur conclusion et l'accompagnement des agent.es victimes, relèvent bien de la compétence du CHSCT, et qu'à ce titre un bilan tant quantitatif que qualitatif (en particulier sur les suites pénales données) devrait être présenté à l'instance.

Le CHSCTM n'a par ailleurs pas été consulté sur la fiche reflexe, et n'a pas pu faire remonter ses observations, notamment sur l'intérêt de remplir les registres hygiène et sécurité, et permettre d'associer les CHSCT régionaux ou locaux.

Nous regrettons le delta qui existe parfois entre les consignes nationales issues des guides et la réalité de la prise en charge par les hiérarchies locales. Dans le secteur agricole par exemple, il existe dans quelques régions des plans d'actions ciblés sur ce secteur, qui ne sont pas mis en œuvre en pratique.

Nous insistons sur le fait que nous attendons que notre Ministère prenne des positions publiques contre ces incidents, pour les condamner et soutenir l'action des agent.es. Dans le secteur agricole, les incidents sont très violents et perdurent depuis longtemps. La prise de contact avec les seules OS patronales paraît insuffisante pour stopper ces dérives.

#### Les réponses de la DGT :

Elle s'engage à communiquer à l'instance rapidement le bilan présenté en séance, et souscrit pour la suite à l'idée d'un bilan plus qualitatif, incluant les suites internes et les réponses pénales.

Sur la fiche reflexe, elle va proposer une V2, qui sera soumis préalablement au CHSCT M, intégrant les modifications remontées notamment sur le lien avec les CHSCTR, mais dans ce cas présent, la DGT a voulu la diffuser rapidement car il a été constaté sur plusieurs cas que les consignes n'étaient pas respectées en local.

S'agissant de la communication sur les incidents de contrôle, la DGT annonce qu'elle souhaiterait communiquer publiquement sur les réponses pénales apportées.

Enfin, sur la formation, la DGT veut accentuer la formation initiale et les conditions d'accueil et d'accompagnement des nouveaux agent.es dans les services, car elle estime que beaucoup d'incidents plus grave sont évités par le savoir-faire des agent.es.

### ► **Point sur la situation sanitaire**

En préalable, le Docteur Josse de la DRH nous a communiqué les éléments suivants :

Le taux d'incidence est toujours élevé sur le territoire national, notamment en IDF, en ARA et dans le Grand-Est.

Dans ce contexte la DRH rappelle aux chefs de service l'importance des gestes barrières, et que le travail à distance est à prioriser, ainsi que l'aménagement des horaires de travail.

Une nouvelle circulaire sur la question de la suppression du jour de carence en cas de COVID va bientôt paraître et précisera les nouvelles procédures pour les cas contacts ou en cas de symptômes (mise en ASA avant inscription sur le site de l'Assurance maladie pour une mise en arrêt de travail obligatoire).

Sur les données remontées des DIRECCTEs, le taux de travail à distance reste toujours très variable d'une région à l'autre (d'élevé en Bretagne et Normandie à très faible en Grand-Est, Corse et Centre Val de Loire).

Les Direcctes les plus touchées par des cas de COVID sont la Bourgogne Franche-Comté, les Hauts de France et les Pays de la Loire.

Nous déplorons encore la grande disparité entre les régions, et constatons encore une fois que les agent.es de la Région Grand-Est sont plus exposés que les autres. Pour rappel on y refuse encore le télétravail pour les assistant.es de contrôle alors que cela se pratique partout.

La DRH nous indique qu'elle procédera à des interventions ciblées dans les régions concernées.

Le Docteur Josse demande par ailleurs à ce qu'on le saisisse de cas où il serait fait pressions sur des agent.es fragiles à qui l'on demande de revenir en présentiel pour pallier à la baisse d'effectif.

Nous interpellons également la DRH sur la question de l'efficacité des masques en tissus distribués aux agent.es dans les services au regard des nouveaux variants du virus, suite à l'avis du Haut Conseil à la santé publique révélé dans la presse mais dont nous n'avons pas encore pleinement connaissance.

Cet avis préconise également de porter à 2 mètres la distanciation, ce qui aura des incidences sur les organisations du travail.

La DRH nous indique que cet avis est actuellement à l'étude du Directeur de la Santé.

Enfin nos syndicats notent que sur la question des RPS et de l'isolement des agent.es, il n'y a que très peu de réponses apportées par l'administration.

### **► Retour des services sur les préconisations du cabinet SECAFI concernant la mise en place de l'OTE**

Sans aucune communication préalablement avant la séance, ni même en séance, la DRH nous lit un rapport issu des remontées d'un questionnaire et d'entretiens avec les DIRECCTES portant sur la réalisation des préconisations locales issues du rapport SECAFI concernant la mise en œuvre d l'OTE.

Ce n'est que du déclaratif et 20% n'ont pas répondu.

Les directions locales assurent toutes avoir mise en œuvre l'information individuelle des agent.es impacté.es par l'OTE, notamment par le biais d'entretiens individuels.

Les directions ont toutes organisé des réunions d'information collectives.

La majorité des directions aurait décliné un calendrier de développement de la réforme, communiqué aux instances et aux agent.es.

Sur l'information collective, les directions auraient toutes mis en œuvre une cellule de prévention pluridisciplinaire pour accompagner la réforme dans les services.

Des groupes de travail sur l'évolution des missions ont été mis en place, même s'ils ont dû être suspendus pour cause de contexte sanitaire.

Les évaluations sur les risques RPS ont été faites et intégrées dans les DUER.

Nous sommes particulièrement intervenus sur les deux aspects suivants :

- Le document non transmis nous empêche de pouvoir exercer correctement nos missions : nous n'avons pas pu questionner nos collègues en régions afin de discuter de ce bilan. Nous avons rappelé

l'article 74 du décret de 82 qui impose la communication des éléments utiles à la mission du CHSCT, 15 jours avant la séance, et demandé aux ISST de rappeler à la DRH cette obligation.

- Il y a une très grande disparité entre la présentation qui nous est faite et la situation réelle dans les services.

Nous rappelons nos alertes portées dans la déclaration préalable sur les dysfonctionnements des SGC, sur la situation des agent.es des MOE.

Nous rappelons que les micro-organigrammes ne sont toujours pas communiqués aux instances, que le repositionnement des agent.es n'est toujours pas clair.

La DRH s'engage à revenir vers l'instance.

### ► **Point d'information concernant le nouveau prestataire pour le soutien psychologique externe**

Cette prestation est passée au 1<sup>er</sup> janvier 2021 de l'IAPR à un autre cabinet externe Qualisocial.

L'offre de soutien psychologique individuel et collectif est maintenue avec toujours le même numéro unique, mais la prestation est enrichie de deux actions ciblées à destination des agent.es proches aidants et des agent.es en situation de stress professionnel aiguë. L'offre est également étendue aux appels d'urgence COVID.

Le prestataire fera un retour de son activité deux fois par an auprès de l'instance.

Nous nous inquiétons sur le fait que l'information du changement de prestataire soit bien passée dans les services et que les CHSCT locaux en aient bien tous été informés.

### ► **Question du déplacement du CHSCTM à l'UD 22**

Nos organisations syndicales avaient demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour suite aux remontées, par plusieurs biais, syndicaux ou non, problématiques de RPS dans cette UD, et le constat que la situation était bloquée au niveau local, les demandes formulées en CHSCTR sur ce sujet étant toujours rejetées.

Au vu de la nature des problèmes remontés, la DRH souhaite qu'une délégation paritaire intervienne dans les services afin de faire un état des lieux de la situation et proposer des préconisations.

Cette délégation aurait la charge de l'audition d'au moins la moitié des agent.es de l'UD, sous la forme d'entretiens individuels et collectifs.

Cette délégation d'enquête devrait également intégrer l'ISST.

Chaque organisation syndicale représentée au CHSCTM peut proposer un membre pour cette délégation.

Nous avons insisté pour que - si le contexte sanitaire ne l'interdit pas - ces entretiens se réalisent en présentiel.

Un échange préalable de la délégation d'enquête avec les membres du CHSCT régional est nécessaire.