



Déclaration préalable au CHSCT Ministériel Travail du 21 septembre 2021

Monsieur le Président,

Cette réunion « de rentrée » du CHSCTM Travail, convoquée sur une petite demi-journée malgré une actualité et un ordre du jour chargés, porte, en plus de l'évolution de la situation sanitaire, sur les points suivants :

- Procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes,
- Note relative au fonctionnement des services déconcentrés dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail,
- Cellule de veille nationale et cellules de veilles locales de prévention des RPS,
- Projet de plan triennal 2022-2024 relatif à la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des ministères sociaux,
- Délégation d'enquête paritaire sur les conditions de travail UD 22.

Si nombre de ces sujets sont primordiaux à traiter pour la préservation de la santé et la sécurité des agent·es, les conditions prévues pour en débattre (il faudrait traiter en 3h00 de la prévention des RPS, de la politique d'insertion et de maintien de l'emploi des agent·es en situation de handicap, des procédures de recueil de signalement des violences sexistes et sexuelles....) ainsi que l'angle ou les modalités retenus par la DRH pour ce faire, nous interrogeons fortement.

Pourtant, à l'occasion d'une réunion commune informelle des deux CHSCT Ministériels Travail et Affaires sociales et du CHSCT de l'Administration centrale sur la situation sanitaire début septembre, le DRH avait promis que l'administration prendrait le temps nécessaire pour réunir le CHSCTM Travail....Bref, une nouvelle démonstration de la conception du dialogue social made in Ministère du travail !

- Concernant **les cellules de veille relative aux risques psychosociaux (RPS)**, que la DRH entend mettre en place d'ici 3 ans, force est de constater que ce projet déjà ficelé, intervient en lieu et place du groupe de travail incluant les représentant·es du personnel du CHSCTM, qui devait être remis en place à la suite à l'échec du précédent groupe de travail où la DRH se disait incapable de présenter les quelques rapports d'enquête réalisés par l'ensemble des CHSCT.

Alors que la note indique que le but de ces cellules est d'améliorer les dispositifs réglementaires existants pour « *atteindre l'excellence individuelle et collective* », on constate qu'à l'analyse, il s'agit surtout de contourner l'instance CHSCT et le futur CSA.

Pour les cellules locales, la présence des représentant·es du personnel est limitée à un seul membre alors que ceux de l'administration peuvent être en force. Par ailleurs, il est indiqué que cette cellule « *fonctionne selon un code de déontologie à établir préalablement entre les membres* »...nous comprenons qu'il s'agit surtout de bien garder le secret sur les risques détectés !

Enfin, il apparaît que pour les situations d'urgence, la cellule contournerait le droit d'enquête des CHSCT pour aboutir à des recommandations concrètes....

Pourquoi vouloir créer des cellules RPS spécifiques alors que le CHSCT est justement l'instance qui réunit tout·es les acteur·rices nécessaires pour traiter les problèmes (direction, représentant·es du personnel,

assistant·es et conseiller·es de prévention, médecin de prévention, ISST....), et qui dispose des moyens réglementaires (alerte, enquête, visite de service, expertise).

Enfin alors que nous avons mis en évidence la pauvreté des DUER sur les RPS, en matière de contenu comme de méthodologie, nous nous étonnons du fait que l'objectif de ces cellules n'intègre pas l'observation des situations réelles de travail pour une amélioration de l'évaluation des risques et l'adoption de mesures de réduction des risques à la source.

Puisque la note indique l'existence de ce type de cellule en Nouvelle Aquitaine, Bretagne, PACA, Hauts-de-France, la moindre des choses seraient de nous présenter un bilan soumis au débat.

Pour finir sur ce point, nous constatons que les membres de l'instance n'ont pas été informé·es de la tentative de suicide sur le temps de travail d'un agent de contrôle de l'inspection du travail dans une DDETS. Cette absence d'information des représentant·es du personnel du CHSCTM sur les suicides et tentatives participe de l'invisibilisation du risque. A quoi pourrait servir une cellule de veille nationale sur les RPS si la DRH cache l'existence des tentatives et suicides ? Si le Ministère du travail veut vraiment agir, il doit imposer la demande d'expertise votée au CHSCT de Normandie, expertise qui constitue un levier nécessaire pour avancer dans la prévention des risques psychosociaux et des suicides.

- De même, s'agissant du **projet de plan relatif à la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des agent.es en situation de handicap**, ce document contient des objectifs très généraux, dont l'atteinte serait appréciée sur la base d'indicateurs non chiffrés, et invérifiables, sans précision sur les moyens, notamment financiers, qui seront mis en œuvre.

Un bilan du précédent plan est un préalable indispensable à l'examen de ce nouveau plan triennal, afin qu'il ne reste pas un outil de communication de plus, sans contenu.

- S'agissant du **projet de note relative au fonctionnement des services déconcentrés dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail**, qui est censé préciser le qui fait quoi au niveau des D(R-I)EETS et des DDETS, on ne peut pas dire que les clarifications soient suffisantes et permettent d'appréhender les articulations entre ce qui relève des deux ministères, Travail et Intérieur, des DREETS, DDETS et SGC..... En pratique nous constatons que chacun se renvoie la balle et nous ne voyons pas en quoi le projet de note va changer les choses.

Cette note nous paraît également insuffisante pour assurer l'effectivité et l'homogénéité des mesures de prévention des risques des agent·es dans les services. Le renvoi aux DDETS pour la mise en œuvre de la prévention des risques métiers qu'ils ne connaissent pas, sans contrôle effectif et suivi du Ministère, conduit à des manquements graves.

A titre d'illustration, la note de service DRH DGT du 10 juin 2021 demandant de ne plus utiliser les masques Proflow 3 M à ventilation assistée présents dans les services – qui n'a pas été communiquée au CHSCTM alors qu'elle relève de son champ de compétence directe - pour cause de suspicion d'insuffisance de débit d'air délivré, n'a pas été diffusée correctement et complètement dans les services et restent inconnus de beaucoup d'agent·es.

Sur ce point, nous confirmons notre demande d'organiser au plus tôt une réunion extraordinaire du CHSCTM Travail sur l'ordre du jour suivant « équipements de protection individuel amiante ».

-En outre, alors que vous indiquez dans ce projet de note que vous avez explicitement demandé aux services de ne pas mettre fin aux conventions avec les services de médecine en cours, nous avons au contraire des remontées sur l'absence de médecine de prévention pour des agent·es en DDETS.

Les conséquences et les dysfonctionnements générés par l'OTE qui ne cessent de pourrir la vie des agent·es au quotidien mais aussi de dégrader leurs conditions de travail, méritent mieux et doivent être une priorité.

De même, il y a beaucoup d'autres sujets, sources de dégradation considérable des conditions de travail des agent·es du Ministère du travail, qui doivent être discutés et traités, de manière urgente.

En premier lieu, bien évidemment, c'est la **situation préoccupante des effectifs** au sein du Ministère, avec des postes vacants de plus en plus nombreux (à l'exception notable des postes de directions, avec les postes d'adjoints de direction qu'on a vu fleurir partout, et qui ont, eux, été rapidement pourvus...), en particulier au

sein des services renseignement et à l'inspection du travail, avec près de 20% de postes vacants dans certains départements, ce qui engendre une multiplication des intérim et une dégradation intolérable des conditions de travail et du service rendu au public. Pourtant les alertes ont été multiples sur le manque d'effectifs et de moyens et n'ont pas pu vous échapper, que ce soit le rassemblement la semaine dernière des agent·es de PACA à Marseille sous la bannière « le Ministère en "borne-out", le DGI porté par le CHSCT de la DDETS de Seine-et-Marne ou encore dans la mobilisation menée par les agent·es de contrôle en Seine-Saint-Denis depuis plus d'un an et demi.

-Autre sujet d'importance, le **télétravail** – que vous vous étiez engagé à mettre à l'ordre du jour de cette réunion au vu des échanges lors de la réunion d'information commune aux représentant.es des CHSCTM Travail, Affaires sociales et d'Administration centrale le 7 septembre dernier.

Le déploiement massif du télétravail dans les services va en effet modifier durablement les organisations de travail et accentuer les risques professionnels tels que les risques psycho-sociaux, les troubles musculo-squelettiques, le travail sur écran... Il convient urgemment de les évaluer afin de définir les mesures de prévention appropriées.

Le télétravail est aussi utilisé comme prétexte pour la densification des locaux de travail et la mise en place forcée de bureaux partagés, lors des déménagements programmés dans les UD et les DREETS.

-Enfin, nous tenons à vous faire part de notre vive inquiétude quant à la situation plus qu'alarmante - tant d'un point de vue sanitaire que de celui des RPS - à l'**INTEFP**, avec un dialogue devenu quasiment impossible entre la promotion d'IET 2020, le directeur et les agent·es, à la suite notamment du cluster survenu cette année. Dans la continuité de l'enquête paritaire menée par ce CHSCTM à l'INTEFP, nous vous demandons de nous communiquer sans délai et de nous présenter à la prochaine réunion, l'état d'avancement du plan d'actions qui avait été arrêté, le rapport de l'IGAS sur le cluster ainsi la dernière version du PCA de l'INTEFP, qui semble être extrêmement restrictif des libertés et incohérent en de multiples points.