



**MINISTÈRES  
SOCIAUX**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général  
Direction des ressources humaines  
Pôle vie au travail et dialogue social  
Département dialogue social et expertise juridique et statutaire**

*PROCES-VERBAL DE LA FORMATION SPECIALISEE DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION  
MINISTÉRIEL « TRAVAIL EMPLOI » INSTITUÉ DANS LES DÉPARTEMENTS MINISTÉRIELS  
RELEVANT DU MINISTRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION*

*DU 4 MAI 2023  
À 10 heures*

\*\*\*\*\*

*La séance se tient sous la présidence de Mme BOFILL.*

**Ordre du jour**

<b>Déclarations liminaires .....</b>	<b>4</b>
<b>1/ Les orientations ministérielles en matière de santé, sécurité et conditions de travail (pour avis).....</b>	<b>14</b>
<b>2/ Point de situation sur la demande d'expertise pour risque grave pris en application de l'article 55 du décret 28 mai 1982 (pour information et échanges).....</b>	<b>22</b>
<b>3/ Les échanges entre pairs (pour information et échanges).....</b>	<b>23</b>
<b>4/ Questions diverses .....</b>	<b>26</b>



# MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Secrétariat général  
Direction des ressources humaines  
Pôle vie au travail et dialogue social  
Département dialogue social et expertise juridique et statutaire

## **Liste des présents :**

### **Pour l'administration :**

Madame Géraldine BOFILL (DRH)  
Monsieur Benoît GERMAIN (DRH)  
Madame Cyrielle BENKACI (DRH)  
Monsieur Jérôme SCHIAVONE (DRH)  
Monsieur Gilles PEREIRA (DRH)  
Madame TINDILLIERE

### **Pour les représentants des personnels :**

#### **CGT/ SOLIDAIRES FP/FSU SNUTEFE :**

– Madame Nadine TETRON  
– Madame Cécile CLAMME  
– Madame Justine VANCAILLE  
– Monsieur Vincent AUGENDRE  
– Madame Naïla OTT  
– Madame Fatma BOUZAIANE  
– Monsieur Jean-Bernard LE GAILLARD

#### **SYNDICAT, SYNTEF — CFDT :**

– Monsieur Henri JANNES  
– Monsieur Mathieu MARCINKIEWICZ  
– Monsieur Amadou SOW  
– Madame Alexandra BUONO  
– Madame Françoise TRAVERT

#### **UNSA :**

– Monsieur PARRA  
– Monsieur Daniel CARLIER



**MINISTÈRES  
SOCIAUX**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général  
Direction des ressources humaines  
Pôle vie au travail et dialogue social  
Département dialogue social et expertise juridique et statutaire**

- Monsieur Denis RANC
- Madame Léonide CESAIRE

**FO :**

- Monsieur Pierre LAMAISON



# MINISTÈRES SOCIAUX

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Secrétariat général  
Direction des ressources humaines  
Pôle vie au travail et dialogue social  
Département dialogue social et expertise juridique et statutaire

*La séance est ouverte à 10 heures 05 sous la présidence de Mme BOFILL.*

**Mme BOFILL (DRH)** constate l'atteinte du quorum. Aucune désignation de représentant de séance n'est prévue, car le règlement des instances n'a pas encore été finalisé et validé. En outre, le règlement intérieur présenté au CSA doit avoir fait l'objet d'observations des représentants de la formation spécialisée du CSA. Toutefois, il est nécessaire de procéder à la nomination d'un secrétaire pour la séance.

*Mme OTT est désignée secrétaire pour la séance.*

## **Déclarations liminaires**

**Mme OTT (SUD)** donne lecture d'une déclaration préalable au nom des syndicats SUD, FSU et CGT :

La mise en place d'une nouvelle instance consacrée à la prévention des risques professionnels dans nos services devrait être le moment de rappeler les grands principes qui devraient animer notre administration, comme l'écoute et la prise en compte des avis de nos collègues qui sont les premier.e.s expert.e.s de leurs conditions de travail, tout comme leurs représentant.e.s dans les F3SCT locales des DR(I)EETS et des DDETS(-PP).

En effet, nous subissons depuis des années des dégradations de nos conditions de travail, clairement mises en évidence par les alertes, enquêtes et expertises diligentées dans les départements, les régions ou au niveau national ; les conséquences sur la santé de nos collègues sont tout aussi évidentes et graves. Et pourtant, aucune mesure en vue pour améliorer les conditions de travail réelles de nos collègues. Bien au contraire, à la gestion défaillante des effectifs qui pose un problème de surcharge de travail et dégrade le service public, s'ajoutent des réorganisations incessantes au grès des lubies des gouvernements successifs, dont les plus récentes sont : les grandes régions, l'OTE, le plan ministère fort qui ont laissé des traces dans les services.

La nouvelle politique immobilière de l'Etat, décrite dans une circulaire signée par la Première Ministre, sans la moindre consultation d'une quelconque instance de représentation des agent.es est une nouvelle attaque contre nos conditions de travail et les conditions d'accueil des usager.ères des services public : sous couvert d'optimisation et de « foisonnement », il s'agit de réduire drastiquement les surfaces attribuées et de justifier la suppression de la quasi-totalité des postes de travail individuels ! Tout doit être décompté : le temps passé en réunion, le télétravail, les missions, ... Bref, si on suit cette logique, un agent de contrôle devrait se voir allouer 20% d'un bureau ! Dans les départements, les projets de déménagement sont nombreux et les SGC ne veulent rien savoir des particularités de nos missions : il faut se battre pour tout et évidemment, cela ajoute encore de l'huile sur le feu dans les services. Alors que les risques liés au télétravail qui s'est pourtant fortement développé dans le cadre de la crise sanitaire ne sont toujours pas analysés, a fortiori prévenus, il est utilisé comme prétexte pour généraliser le « flex-office ». La conséquence sera de démolir encore un



# MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général  
Direction des ressources humaines  
Pôle vie au travail et dialogue social  
Département dialogue social et expertise juridique et statutaire**

peu plus les collectifs de travail déjà bien mis à mal la crise sanitaire et les vacances de postes. Les conditions de réceptions du public ? Si la première ministre s'en moque, cela reste pour nous un élément fondamental de l'exercice de nos missions de services public.

Oui, les agent.es de nos services sont en souffrance du fait de ces réformes successives qui n'ont fait que casser les collectifs. Les usager.ère.s compte tenu de la situation de l'emploi, de la souffrance en entreprise, de la précarisation, méritent le meilleur service public et bien autre chose qu'une politique qui conduit à un nombre grandissant de postes vacants et de services non rendus.

Oui, il faut évaluer, mesurer, expertiser l'état des services et prendre des mesures drastiques pour améliorer les conditions de travail dans les services et, enfin susciter à nouveau des vocations !

Nous ne pouvons pas commencer cette réunion sans évoquer le report de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans qui constitue une nouvelle dégradation de nos conditions de travail. Cette réforme qui fait la quasi-unanimité contre elle parmi les actifs.ves et l'unanimité des organisations syndicales doit être retirée.

Pourtant, les travailleurs et travailleuses que nous rencontrons dans l'exercice de nos missions ont fait la preuve, lors des 13 journées de manifestation culminant avec plus de 3 millions de manifestant.e.s le 7 mars, que l'unité, la solidarité et l'espérance de pouvoir profiter d'un temps de retraite après une vie de travail n'étaient pas des vains mots.

La décision du conseil constitutionnel ne change rien, cette loi reste injuste !

Le 28 avril, nous étions de nouveau mobilisé.es, notamment devant le ministère du travail à l'occasion de la journée mondiale de la santé sécurité au travail de l'OIT (Organisation Internationale du Travail). En France, plus de 900 accidents mortels du travail et de trajet sont recensés chaque année, sans compter les accidents du travail non recensés des fonctionnaires, des indépendant.es et auto-entrepreneur.ses, des travailleur.ses détaché.es, des livreur.ses, chauffeurs et autres travailleur.ses des plateformes (Uber, Deliveroo, et autres) ... Concernant les maladies professionnelles, citons seulement les 3000 décès par an dus à l'amiante. Ces quelques chiffres rappellent l'hécatombe qui, année après année, décime le monde du travail. Et cela empirera encore si l'on doit travailler plus longtemps alors qu'on est usés par des décennies de boulot ! Les atteintes à la santé mentale qui explosent doivent être reconnues au titre des maladies professionnelles.

Comment nos services peuvent lutter contre ce fléau avec toujours moins de moyens et en parallèle un recul de l'âge de départ en retraite ? Ce gouvernement est cynique et le ministère du travail est bien évidemment dans la même logique, déni de négociation, réformes à marche forcée, absence total de dialogue social.

A l'heure de l'affichage du PNA sur les contrats précaires, il est plus que nécessaire d'agir pour l'amélioration des conditions de travail dans les services, gage du respect des droits des salarié.e.s dans les entreprises.



# MINISTÈRES SOCIAUX

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Secrétariat général  
Direction des ressources humaines  
Pôle vie au travail et dialogue social  
Département dialogue social et expertise juridique et statutaire

Une fois de plus cette réunion d'instance se tient dans des conditions chaotiques reflétant votre rejet d'un « dialogue social » de qualité. Rappelons qu'elle devait d'abord se tenir le 14 mars 2023 : cette date nous semblait déjà tardive, au regard des élections intervenues en décembre 2022, mais surtout des nombreux sujets et problématiques de santé, de sécurité et de conditions de travail laissées en suspens à l'issue du mandat du CHSCT ministériel qui s'est achevé fin 2022. Mais vous n'avez même pas réussi à tenir cette réunion, arguant de « contraintes d'organisation » sans plus d'explications, et vous l'avez reportée de façon autoritaire et unilatérale au 16 mars, alors que, bien entendu, les représentant.e.s avaient pris leur disposition.

Face à nos réactions et propositions, vous avez finalement décidé de nous convoquer le 4 avril, et par un mail le 3 avril, les points que nous demandions ont été intégrés à l'ordre du jour sous la rubrique « points divers » sans aucun document préparatoire, alors que le point sur « *L'intervention de l'inspection du travail dans le cadre de l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982 et des articles 66 et 67 du décret du 20 novembre 2020 relatif aux CSA (pour information)* » était tout simplement supprimé sans explication ! Nous ne sommes pas dupes, cela fait des années que vos services s'obstinent à ne pas appliquer ces dispositions en arguant de prétendus conflits d'intérêt qui n'existent que dans les têtes dirigeantes de la DGT !

**Dans ces conditions et dans le contexte d'urgence sociale et politique, l'ensemble des organisations syndicales ont refusé de siéger. Comme E. Macron, comme le gouvernement, vous réussissez à faire l'unanimité, mais ... contre vous ! Mais nous le redisons, il y a urgence à discuter des conditions de travail très dégradées de nos collègues dans les services pour enfin les améliorer.**

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** donne lecture d'une déclaration liminaire sur le programme de prévention au nom du syndicat de la CFDT :

**Un programme de prévention des RPS 2023 très insuffisant, que la CFDT ne peut accepter en l'état. Il est indispensable d'identifier les irritants sociaux et les situations précises à l'origine des RPS, et de mettre en place des actions de prévention primaire.**

La CFDT ne peut pas approuver et ne peut que rejeter le programme de prévention pour 2023 que vous nous présentez, notamment eu égard à l'insuffisance des mesures proposées en matière de risques psychosociaux (RPS). Ce programme ne satisfait pas à vos obligations en matière de prévention des risques professionnels, vous ne prenez pas les mesures nécessaires pour assurer la santé et protéger la santé physique et mentale des agents. Ces insuffisances surprennent d'autant plus qu'il y a une incontestable prise de conscience en matière de RPS. Les RPS sont reconnues comme un « risque professionnel majeur » par les partenaires sociaux de la fonction publique (voir en ce sens le protocole d'accord RPS de 2013). Au sein même du ministère du travail, en CHSCT, vos services ont reconnu la gravité du sujet, ont déclaré en 2021 « on ne peut pas laisser les chiffres s'envoler ». En septembre 2021, vous avez décidé la mise en place de cellules de veilles, nationale et locales, dont



# MINISTÈRES SOCIAUX

Liberté  
Égalité  
Fraternité

## Secrétariat général Direction des ressources humaines Pôle vie au travail et dialogue social Département dialogue social et expertise juridique et statutaire

l'objet, nous vous citons, est de « réduire l'ensemble des risques auxquels sont confrontés aujourd'hui les agents en développant la prévention primaire\* par des actions qui viseront à modifier les conditions de l'activité des agents en supprimant ou en réduisant fortement les causes des situations génératrices de RPS ». Mais la prise de conscience et les annonces ne sont pas suivies d'effet suffisant dans notre ministère. Que manque-t-il à vos « orientations stratégiques en matière de SSCT » et votre « plan d'actions » ? D'abord un cadrage légal assumé. Votre plan d'action constitue-t-il le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, ou PAPRIACT, prévu à l'article 71 du décret CSA de 2020 ? Si oui, pourquoi ne pas le nommer comme tel, le dialogue social s'en trouvera clarifié et facilité ? Ce plan d'action repose-t-il sur « l'analyse » prévue à l'article 73 ? Si oui, êtes-vous en mesure de nous communiquer ce document d'analyse ? Il manque ensuite le point de départ de toute véritable politique de protection de la santé : une identification et une analyse des risques, une évaluation. Toute démarche de prévention doit en effet s'appuyer sur deux phases qui se succèdent logiquement : une première phase d'évaluation (ou d'analyse) et une seconde phase de définition d'actions fondées sur cette évaluation préalable. La première phase est essentielle. Il s'agit, avant l'action, d'identifier les risques, de poser un diagnostic aussi. Le protocole RPS de 2013 précité ne dit pas autre chose : « La prévention des RPS (...) doit s'appuyer sur un diagnostic, présenté en CHSCT », les risques doivent avoir été « identifiés ». Dans le même sens, le Guide méthodologique d'aide à l'identification des RPS cité dans ce protocole, invite à déterminer des « indicateurs » pour établir un diagnostic : « Les indicateurs constituent un élément essentiel de l'établissement d'un diagnostic et d'un système d'alerte. » Notre ministère lui-même, dans son « système d'excellence de la prévention des RPS » (SEPRPS, pour les initiés), s'est donné pour objectif d'identifier des « facteurs de stress objectifs » et des « irritants sociaux » (SEPRPS, voir ici, point -9-). Les irritants sociaux, nous vous citons, sont des « situations explicites et/ou implicites dans le cadre professionnel qui se traduisent généralement par des relations interpersonnelles horizontales et/ou verticales dégradées. Dans le cadre de la mise en place d'un plan d'actions, les irritants sociaux et les signaux (faibles et forts) devront être pris en compte, identifiés, évalués et maîtrisés par tous et notamment les managers de façon à tendre vers une politique basée sur la prévention primaire. » Mais nous ne trouvons pas, dans les documents que vous nous présentez, ni diagnostic, ni irritants sociaux identifiés ou situations génératrices de RPS. Nous n'y trouvons pas l'évaluation prévue par le code du travail (L.4121-3), ni l'analyse prévue à l'article 73 du décret du 20 novembre 2020 relatif aux CSA. Il manque enfin à votre plan d'action des mesures de prévention suffisantes et nécessaires. Sans surprise : faute d'analyse et d'évaluation, les mesures de prévention envisagées pour 2023 ne pouvaient qu'être insatisfaisantes, bancales. Où sont les mesures de prévention primaire annoncées ? La prévention primaire est sans doute la plus compliquée à mettre en œuvre, mais c'est aussi la seule qui s'attaque aux causes, à la source des RPS. Les actions que vous prévoyez, communication, accompagnement, soutien psychologique, formation, échanges, webinaires, ne constituent pas de la prévention primaire. Que s'est-il passé, comment en est-on arrivé là ? Est-ce une question de méthodologie ? Dans votre premier projet en novembre 2022, la prévention des RPS était à peine nommée, comme dissoute au sein d'une « démarche en qualité de vie et conditions de travail » (DQVCT pour les initiés encore). La démarche de QVT\*\* risquerait-elle d'empiéter sur l'application des principes de prévention ? Ce risque d'empiètement de la QVT sur la prévention a été identifié dès 2019 par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) et l'Anact, qui ont écrit dans le guide QVT 2019 que la démarche dite





# MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Secrétariat général  
Direction des ressources humaines  
Pôle vie au travail et dialogue social  
Département dialogue social et expertise juridique et statutaire

de Qualité de Vie au Travail ne doit pas être « une manière édulcorée de traiter la problématique des risques psychosociaux dans la fonction publique ». Oui, la QVT ne doit pas édulcorer la prévention des RPS, elle ne doit pas être une manière d'eau tiède de la prévention des RPS. La maltraitance des RPS, ça suffit ! Nous vous demandons, au vu de tous ces éléments, d'appliquer la réglementation qui constitue le socle minimal de notre dialogue social, à savoir le respect des articles 71 et 73 du décret CSA du 20 novembre 2020 :

L'article 73 dispose que la formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels.

L'article 71 dispose que, à partir de cette analyse, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) est soumis chaque année au CSA par son président. Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année. Nous vous demandons de mettre en place ces procédures et de nous communiquer ces documents. Nous vous demandons à tout le moins d'identifier les irritants sociaux précis occasionnant ou susceptibles d'occasionner des RPS, de faire de l'identification de ces irritants une orientation pour l'ensemble des services et des CSA, identification qui doit être partagée avec les agents, et enfin d'examiner en priorité dans nos organisations les mesures de prévention primaire pour faire cesser ou réduire les RPS. Nous vous invitons à ouvrir, ici et maintenant, une concertation sur cette proposition.

**M. PARRA (UNSA)** donne lecture d'une déclaration liminaire au nom du syndicat de l'UNSA :

Madame la Présidente,

Avant d'aborder les points mis à l'ordre du jour,

1. Les orientations ministérielles en matière de santé, sécurité et conditions de travail (pour avis)
2. Point de situation sur la demande d'expertise pour risque grave pris en application de l'article 55 du décret 28 mai 1982 (pour information et échanges)
3. Les échanges entre pairs (pour information et échanges)

L'UNSA souhaite intervenir sur la réforme des retraites qui prévoit le report de l'âge légal de 62 à 64 ans et l'accélération de l'augmentation de la durée de cotisation.

Depuis deux mois, ce sont des millions de salariés qui s'opposent avec dignité en manifestant leur refus d'un recul de l'âge légal à 64 ans et d'un allongement des trimestres de cotisation.

Ce mouvement social a fait la démonstration par les grèves dans tous les secteurs professionnels et par les manifestations dans les grandes villes comme dans les petites localités, que cette réforme des retraites était brutale, injuste et injustifiée pour l'ensemble du monde du travail. Cette réforme des retraites n'a fait l'objet d'aucune négociation avec les organisations syndicales. Aucune réflexion n'a été menée en amont sur les conséquences médicales et humaines liées à l'allongement des carrières des agents ni à la gestion des fins de carrières.





# MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Secrétariat général  
Direction des ressources humaines  
Pôle vie au travail et dialogue social  
Département dialogue social et expertise juridique et statutaire

A l'issue d'un parcours parlementaire chaotique, au cours duquel le gouvernement a utilisé tous les outils constitutionnels à sa disposition permettant de limiter l'exercice démocratique. La décision du Conseil Constitutionnel ne règle rien. Cette loi n'a pas trouvé une majorité au Parlement et rencontre l'opposition de la population, parce qu'elle est injuste.

Forte du soutien de la grande majorité de la population, mobilisée depuis des semaines, l'intersyndicale continue donc à exiger le retrait de cette réforme en toute indépendance dans des actions calmes mais déterminées.

Pendant ce temps les agents de la Fonction Publique sont confrontés à une inflation sans précédent. La rémunération des agents continue à s'éroder d'année en année dépréciant les rémunérations et contribuant ainsi au déficit d'attractivité de la fonction publique.

Ce sujet est actuellement une préoccupation majeure des agents, confrontés à la hausse des prix et à la « rigidification » des carrières.

Dans ce contexte économique, la rémunération des agents publics ne peut pas continuer à décrocher par rapport à l'ensemble des salaires sans que cela ne remette en cause leur pouvoir d'achat, mais aussi la reconnaissance de leur engagement.

L'UNSA revendique une hausse générale, rapide et importante, des traitements des agents. Notre Organisation Syndicale en fait une priorité, elle a saisi pour cela le ministre chargé de la Fonction Publique pour demander instamment une revalorisation du traitement des agents.

Pour l'UNSA, le sujet des conditions de travail des agents est un sujet essentiel.

Le 8 février dernier, la première ministre a signé une circulaire dont l'objectif est d'instituer une nouvelle norme d'occupation des surfaces des immeubles de l'Etat. Ainsi, le taux de télétravail et les modes d'organisation du travail sont pris en compte pour diminuer de façon drastique les surfaces des locaux.

Les changements opérés par cette circulaire sont majeurs. Ils vont aboutir à une densification des espaces de travail, une profonde mutation de celui-ci et probablement, des règles de protection de la santé des agents.



**L'UNSA dénonce ce nouveau ratio d'optimisation immobilière qui n'a fait l'objet d'aucun dialogue social alors que son application va impacter fortement l'organisation et les conditions de travail des agents.**

Il est à noter que cette circulaire ne prend pas en compte la directive européenne relative à l'évolution des conditions de travail. Elle s'applique dès à présent aux nouveaux projets immobiliers en construction ou rénovation, aux acquisitions et prises à bail. Ce ratio s'applique aux nouvelles conventions d'utilisation dès l'entrée en vigueur de l'arrêté publié le 3 mars dernier.

Cette diminution importante des surfaces des locaux interroge les accords sur le télétravail négociés avec les OS, par exemple sur la question de la réversibilité du télétravail qui ne pourra plus intervenir.

Pour l'UNSA, cette nouvelle doctrine de réduction des surfaces de travail intervient à contre temps d'un affichage de l'Administration qui déclare vouloir promouvoir la qualité de vie au travail.

Les dépenses liées à l'immobilier représentent une part très importante du budget de l'Etat auquel il faut ajouter les dépenses liées aux fluides : eau, électricité, chauffage...

Tout ceci donne le sentiment d'une approche comptable, basée uniquement sur la diminution des coûts pour l'Etat quitte à en transférer l'impact financier sur les agents en télétravail.

En effet, ces importantes économies pour le budget de l'Etat, se feront au détriment des agents puisque l'Etat employeur, octroie généreusement une compensation limitée à 2,88 € par jour, dans la limite de 253,44 € par an sans que ces derniers ne puissent bénéficier non plus, d'une indemnité repas pendant les jours télétravaillés.

L'UNSA dénonce cette nouvelle norme qui n'a fait l'objet d'aucune étude d'impact sur la santé des agents alors même, que toutes les études démontrent les incidences de l'organisation du travail sur la santé mentale des agents.

L'UNSA met en garde l'Administration sur la dégradation inévitable des conditions de travail pour les agents.

La densification porte le risque d'une organisation du travail dysfonctionnelle, d'une augmentation des risques psychosociaux et d'une rupture des collectifs de travail.

L'UNSA condamne fermement ce changement normatif qui s'effectue en toute dissimulation. **Aucune consultation des OS en amont n'a eu lieu et aucune mention des accords passés n'est prise en compte.**

La remise en cause de la notion de poste de travail, pivot des textes sur la santé au travail interpelle.



# MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Secrétariat général  
Direction des ressources humaines  
Pôle vie au travail et dialogue social  
Département dialogue social et expertise juridique et statutaire

Au regard des sujets que vient d'évoquer l'UNSA, qui impactent fortement les salaires et les conditions de travail des agents, notre organisation Syndicale appelle fermement l'exécutif à revoir ces prises de décisions unilatérales qui sont imposées sans dialogue social.

L'UNSA ITEFA vous remercie de votre attention.

**M. LAMAISON (FO)** indique n'avoir aucune déclaration pour cette instance marquée par le retour du syndicat en son sein. Toutefois, FO partage bon nombre de réflexions exposées par les différents syndicats dans les précédentes déclarations, notamment sur les RPS, l'inflation et la réforme des retraites. Les conditions de travail continuent de se dégrader au sein du ministère et des services. De nombreux collègues sont en souffrance au travail et il est urgent d'agir. En effet, cette détresse n'est nullement prise en considération. Depuis des années, cette situation de souffrance est dénoncée par certains agents et doit être traitée concrètement.

**Mme BOFILL (DRH)** remercie les syndicats pour leur intervention et expose les différents points à l'ordre du jour. Des orientations ministérielles avaient été étudiées sous l'ancienne mandature en novembre 2022 et non sous l'angle des nouveaux textes applicables, notamment des articles 71 et 73 du décret CSA. Il est donc prévu une présentation pour avis d'un projet de PAPRI Pact d'application des articles 71 et 73. Un autre point concerne la demande d'expertise pour risque grave qui a été formalisée en 2022. Outre les questions diverses, la séance abordera également les échanges entre pairs.

**Mme CLAMME (CGT)** soulève un problème de méthode employée pour les questions diverses. En effet, les questions soulevées ne doivent pas être traitées de façon superficielle. Les élus souhaitent au préalable un envoi de documents préparatoires. En outre, la date de re convocation tombe sur la période des congés scolaires de la zone C et sur une formation organisée par la CGT pour ses membres siégeant en FSSSCT. La DRH ne pouvait pas l'ignorer sachant que des convocations ont été envoyées et que des dispositions logistiques ont été prises. Les organisations syndicales souhaitent donc une nouvelle convocation selon un délai raisonnable pour traiter les points et avoir des réponses précises.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** explique que de nombreux sujets posent problème. Le travail collectif demeure central et cette instance se réunit tardivement pour diverses raisons. Il est nécessaire de discuter de la méthode, notamment pour le PAPRI Pact qui doit être fondé sur une analyse, le but étant d'identifier des irritants. M. JANNES demande si la Direction est prête à s'engager sur ce point et à donner des orientations à l'ensemble des services. Une méthode de travail est à définir, cette question étant à inscrire au règlement intérieur. Il convient en outre de définir la date du plan d'action annuel. Le texte du décret de 2020 est moins précis sur cette question, mais la méthode ne change pas. Un PAPRI Pact sans analyse ne peut fonctionner. Malgré un vote qui semble défavorable, les organisations syndicales souhaitent définir dès à présent une méthodologie.



**Mme BOFILL (DRH)** explique qu'effectivement, la Direction RH doit s'améliorer pour travailler en amont de la préparation de l'ordre du jour conformément au projet de règlement intérieur qui fera l'objet de débats futurs. La proposition formulée sur un travail commun et la définition d'un agenda et des modalités de travail est partagée par la Direction. Néanmoins, il convient de savoir s'il revient exclusivement à l'administration de proposer aux OS des ordres du jour. Le Président de l'instance doit définir l'ordre du jour malgré tout. Mme BOFILL se dit favorable à la définition d'ordres du jour cohérents et compatibles avec le besoin des OS dans le respect des compétences de l'instance.

**M. LE GAILLARD (FSU-SNU)** rappelle que les OS avaient demandé que les points dans les questions diverses soient inscrits à l'ordre du jour. Or, nombreux sont ceux à ne pas figurer dans les orientations stratégiques.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** partage ce constat et soulève le sujet de l'accord de méthode. Le boycott des instances a duré six mois. Les parties se sont rapprochées et ont conclu un accord. La nouvelle Instance possède une perspective sur 4 ans. M. JANNES constate une insatisfaction récurrente. Compte tenu du besoin de maximiser l'efficacité de l'Instance, il propose une suspension de séance pour discuter sur un potentiel accord de méthode.

**Mme CLAMME (CGT)** distingue le fonctionnement des instances et les négociations sur la qualité du dialogue social qui peuvent s'engager. Le Président de l'Instance a certes le dernier mot, mais ce type de fonctionnement est inenvisageable, car les textes et le dialogue social ne reflètent pas cet esprit. La première disposition du règlement intérieur prévoit que le Comité puisse débattre une fois par an minimum de la programmation de ses travaux. Il convient de distinguer l'ODJ du CSA et celui de la formation spécialisée. Cette dernière comprendra certes un secrétaire et un adjoint, mais l'élaboration de l'ODJ du CSA ne doit pas uniquement être descendante au risque de ne jamais aborder certains sujets d'importance. Il est important, dans un premier temps, d'avoir un point de programmation des travaux. Si la discussion ne suffit pas, un groupe de travail pourra être institué. Les OS se disent hostiles aux groupes de travail imposés par l'administration et qui ne correspondent pas aux besoins exprimés en séance.

**Mme BOFILL (DRH)** en convient. Le projet de règlement intérieur type prend du temps, car la mandature n'en est qu'à ses débuts. Il n'a été ni examiné ni débattu ou adopté pour aucune des instances du dialogue social des ministères sociaux. Les débats sur le contenu des projets de règlements intérieurs des instances ministérielles auront lieu dans les CSA après observation des formations spécialisées. La mise en œuvre interviendra donc après l'adoption. Mme BOFILL n'écarte aucunement l'application des textes. Les sujets abordés en groupes de travail devront aussi être partagés, tout comme la méthode employée pour cadrer les travaux.

**M. MARCINKIEWICZ (SYNTEF-CFDT)** s'interroge sur les responsabilités de la DRH des ministères sociaux en matière de santé et de sécurité vis-à-vis des agents des DDETS.



# MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## Secrétariat général Direction des ressources humaines Pôle vie au travail et dialogue social Département dialogue social et expertise juridique et statutaire

**M. PARRA (UNSA)** explique que les départements constituent un angle mort sur la santé et la sécurité. Les responsables sont pour la plupart non issus du corps de l'inspection et n'ont pas cette culture de la prévention sur la santé et la sécurité.

**Mme BOFILL (DRH)** explique qu'en matière de sécurité et de conditions de travail, c'est le chef de service qui est responsable. La DRH n'est pas la cheffe de service des services déconcentrés, ni des directions d'administration centrale. Les travaux conduits dans la précédente instance avaient pour objet de rappeler aux chefs de service les règles et de les accompagner et outiller pour leur mise en œuvre.

**M. MARCINKIEWICZ (SYNTEF-CFDT)** demande dans quelles mesures la DRH peut s'opposer aux chefs de service et si les orientations présentées en instance constituent des conseils ou des prescriptions.

**Mme BOFILL (DRH)** explique que ce sont des conseils et non des prescriptions. Les chefs de services restent responsables de leurs obligations vis-à-vis des conditions de travail de leurs agents. Ils ont également à conduire le dialogue social et l'organisation des instances est sous leur responsabilité.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** demande si ces prescriptions sont adressées aux chefs de service des DREETS.

**Mme BOFILL (DRH)** confirme ce point. Dans ce cas il y a des prescriptions d'instruction. En outre, les instructions sont soumises à un process tracé par le secrétaire général. Le process est formalisé et ces instructions sont envoyées à des destinataires clairement identifiés selon leur nature et leur objet.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** estime que cette information est essentielle, car les instructions faciliteront le dialogue social pour éviter les RPS. La méthodologie sera ainsi conforme aux instructions.

**M. LAMAISON (FO)** se dit inquiet de la présentation. En effet, le ministère de tutelle des agents se trouvant en DDETS n'a plus autorité sur les chefs de service. Tout chef de service doit certes mettre en œuvre des mesures pour assurer la santé et la sécurité des agents avec une obligation de résultat, mais la question de l'entité pilote se pose. M. LAMAISON craint que le ministère du Travail ait perdu la main en la matière et que les conseils ne soient pas suivis, car les ordres proviennent du ministère de l'Intérieur. L'Instance aura donc des actions très limitées. Actuellement, les ministères sociaux ne sont plus entendus : le ministère de l'Intérieur organise aujourd'hui à lui seul la prochaine élection pour les représentants du personnel au sein des conseils médicaux. La crainte est de voir une multiplication des collègues en situation de souffrance.

**Mme BOFILL (DRH)** prend note des propos et des inquiétudes sur le sujet des élections des représentants des personnels qui se dérouleront, toutefois, dans le respect des textes. Les modalités d'élection sont les mêmes et l'organisation est effectivement réalisée dans chacune des instances.



**M. CARLIER (SYNTEF-CFDT)** indique que les agents dans les DDETS sont en souffrance et que les représentants du personnel éprouvent des difficultés à obtenir des expertises sur les RPS, car le ministère de l'Intérieur s'y oppose constamment pour une question de budget créant des tensions supplémentaires. M. CARLIER ne sait pas vers quelle entité se tourner pour traiter cette question. Aucune réponse n'émane de la DRH ou de la DGT. Les services de l'inspection du travail n'ont rien à faire dans les DDETS et DDETSPP. La situation empire, car les RPS se multiplient dans ces services.

**Mme BOFILL (DRH)** relève que la nouvelle mandature démarre à peine. Il existe un CSA et une formation spécialisée par DDI, dont les DDETS, et il existe un CSA avec une formation spécialisée de réseau. Tous les ministères mettent en place leurs instances dans le cadre des nouveaux textes. Les échanges se multiplient avec les différents ministères de l'ATE. Le point central demeure la convergence d'un certain nombre de sujets qui intéressent tous les agents de la fonction publique avec des travaux spécifiques interministériels.

**Mme CLAMME (CGT)** demande si le médecin de prévention est présent.

**Mme BOFILL (DRH)** explique que l'ISST n'est pas présente, car elle n'était pas disponible aujourd'hui.

**M. SCHIAVONE (DRH)** précise que le docteur JOSSE interviendra en tant que médecin coordonnateur, et non en tant que médecin du travail, en fonction des sujets.

**M. LAMAISON (FO)** indique qu'en cas de remontées de l'inspection du travail faisant état de souffrances collectives au sein d'une DDETS, la formation spécialisée compétente sera celle de la DDI ou du CSA des DDI. Il s'interroge, dans cette hypothèse, sur la place de la DGT et de la DRH des ministères sociaux.

**Mme TINDILLIERE** explique que la DGT n'a pas vocation à participer aux instances du ministère de l'Intérieur. Son rôle est de rappeler le cadre d'intervention dans lequel les agents doivent pouvoir exercer leur mission. Ces données pourront être précisées. Dès le basculement dans la nouvelle OTE, un certain nombre de sujets a été repris, notamment sur les moyens de protection des agents dans le cadre de l'exercice de leur mission sous forme de note.

*La séance est suspendue de 11 heures 39 à 12 heures 02.*

***1/ Les orientations ministérielles en matière de santé, sécurité et conditions de travail (pour avis)***

**Mme BOFILL (DRH)** rappelle que les orientations stratégiques ministérielles avaient déjà été évoquées en CHSCT. Les remarques et les demandes des représentants du personnel ont été prises en compte dans la nouvelle mouture qui a été transmise. Il ne s'agit pas du plan d'action demandé





par le décret. Mme BOFILL demande s'il est nécessaire de conserver deux documents, dont un portant sur les « orientations stratégiques ministérielles » et l'autre sur le plan d'action selon l'article 71 du décret. Par ailleurs, le projet RSU sera présenté pour information aux instances des 3 CSA dans les prochains jours. Mme BOFILL donne également la lecture de l'article 73.

**M. PEREIRA (DRH)** présente le plan d'action des orientations ministérielles TE pour 2023. Le premier axe concerne la gestion des situations exceptionnelles comprenant 3 mesures, la première portant sur la vigilance en contexte sanitaire. Elle repose sur 4 actions :

- Renforcer l'information et la sensibilisation des acteurs de la prévention, encadrants et agents sur les bonnes pratiques pour prévenir une crise sanitaire grâce à une communication renforcée. Bien qu'une date ait été définie pour son démarrage, cette action se poursuivra au fil de l'eau.
- Poursuivre la coordination et l'accompagnement de l'ensemble des DUERP et des aspects liés au risque biologique.
- Élaborer des fiches-réflexe sur la prévention des situations d'isolement, d'éloignement du service et la consolidation des collectifs en contexte anxiogène d'épidémie.
- La prévention des risques liés aux nouveaux modes de travail en favorisant la prise en compte de l'organisation du travail à distance, l'actualisation du guide sur le TAD et l'élaboration de vidéos en lien avec l'ergonome sur la prévention des TMS et des RPS.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** demande si le diagnostic de satisfaction et de sociabilité inclus dans l'accord télétravail est prévu au second semestre.

**M. PEREIRA (DRH)** confirme un lancement prévu au second semestre, la réalisation du diagnostic étant différée.

**Mme BOFILL (DRH)** ajoute que le diagnostic sur l'accord de télétravail en administration centrale est porté parmi les questions posées aux agents dans le cadre du baromètre social annuel national. Dans le cadre du Comité de suivi de l'accord en novembre 2022, les premiers éléments issus du questionnaire de l'observatoire ont été présentés.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** demande si les questions sont déjà arrêtées.

**Mme BOFILL (DRH)** indique que les représentants du personnel présents avaient posé des questions sur les sujets traités. Le changement de questions en cours supprime la pertinence d'une continuité des conditions d'analyse dans la durée. Il convient de trouver un équilibre avec les nouvelles formulations qui ne donneront pas le même résultat.

**M. AUGENDRE (CGT)** ne comprend pas l'articulation entre les différentes formations au niveau ministériel et des services déconcentrés. Il demande s'il ne serait pas judicieux d'avoir un document préalable pour que les représentants du personnel en DDETS connaissent l'architecture de la prévention au sein des ministères, certains sujets ne pouvant être traités en DDETS. Il indique être





lui-même en DDETS et qu'il a besoin de connaître l'organisation de la prévention au sein du ministère avec les différentes instances.

**Mme OTT (SUD)** renvoie à une demande formulée par les OS depuis l'OTE relative à la responsabilité des chefs de service en matière de santé et sécurité.

**Mme BOFILL (DRH)** indique que la note mentionnée au titre des questions diverses deviendra un projet d'instruction en matière d'équipements et de protections individuelles. L'instruction rappellera les objectifs des chefs de service en matière de SST.

**M. AUGENDRE (CGT)** s'interroge sur le niveau de déverrouillage d'une situation bloquée au sein d'une institution en matière de santé et de sécurité. Pour l'axe 2 sur l'accompagnement des services sur les RPS et la prévention, ces derniers doivent s'approprier les orientations ministérielles. Il apparaît que la politique au sein des ministères sociaux doit poursuivre son déploiement en tant qu'administration centrale dans les services déconcentrés. Elle englobe donc toutes les instances qu'il convient d'articuler.

**M. CARLIER (UNSA)** fait référence aux inspecteurs et aux contrôleurs du travail incluant ceux des DDETS et demande comment les représentants du personnel doivent interpréter l'arrêté du 13 avril 2023 relatif au décret de décembre 2020. Les inspecteurs et les contrôleurs du travail dépendront donc de la formation spécialisée de la DREETS. L'article 2 de cet arrêté prévoit une possible délégation de gestion dans les conditions prescrites par le décret du 14 octobre 2020, ce qui impose de redonner la main aux préfets et aux DDETS.

**Mme BOFILL (DRH)** assure que l'arrêté ne change pas les compétences des instances et les périmètres des représentants du personnel. Il s'agit de délégations d'actes de gestion RH courants déjà en vigueur depuis 2016 pour un ensemble d'agents de la fonction publique, y compris au sein du ministère du Travail. Sur la question des périmètres, il est proposé d'insérer un paragraphe dans le programme annuel citant les textes. Les orientations du plan d'action annuel du périmètre du CSA ministériel et de sa formation spécialisée ont vocation à irriguer et à accompagner les instances des DREETS et DDETS.

**Mme OTT (SUD)** revient sur l'action présentée sur le travail à distance : la DRH n'a pas procédé à une évaluation concrète et complète des risques. Il n'est pas pertinent d'élaborer des guides portant sur des questions de santé et de sécurité alors que l'évaluation n'a pas été menée.

**Mme BOFILL (DRH)** précise que le guide sur le travail à distance diffusé très rapidement n'était qu'un guide d'appui en pleine pandémie. Il était le seul à exister à cette époque dans un contexte sanitaire et de télétravail spécifique et exceptionnel. Il convient d'étudier les pratiques à tous les niveaux de la fonction publique. Le télétravail hors pandémie prend de l'ampleur, les premiers accords étant anciens. Les évaluations par périmètre ministériel des risques sur la santé des agents n'ont pas encore été menées.



**M. SCHIAVONE (DRH)** explique que dans le cadre de la déclinaison du plan de santé au travail, des groupes de travail ont été institués pour établir une lecture commune de l'analyse des risques et étudier les actions de chaque ministère. Les travaux n'en sont qu'à leur début.

**Mme OTT (SUD)** soulève également le sujet de l'impact du travail à distance sur les conditions de travail dans les services. Il est possible d'analyser non seulement au niveau interministériel, mais aussi par type de métier et de service. Mme OTT affirme n'avoir vu aucune évaluation dans la fonction publique et de guide de prévention sur l'ergonomie et les équipements de travail pour répondre à des risques identifiés.

**M. PEREIRA (DRH)** explique que le guide doit répondre à l'évolution du télétravail depuis trois ans. Il convient de le renforcer, car il a été élaboré assez rapidement au début de la crise sanitaire, le télétravail étant devenu massif. Il est important de repartir du guide existant.

**Mme BOFILL (DRH)** suggère d'acter que ce sujet ne relève pas de l'exceptionnel, mais d'un risque lié aux nouveaux modes de travail. L'action porterait sur un travail commun sur le télétravail, l'analyse des risques avec une grille spécifique selon les métiers exercés ou les missions.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** estime qu'il est nécessaire d'actualiser le guide du télétravail.

**Mme BOFILL (DRH)** précise que la première action serait de conduire l'analyse de risque selon une méthodologie à déterminer et d'actualiser le guide.

**M. SCHIAVONE (DRH)** estime que le groupe de travail devrait s'insérer facilement dans le calendrier prévu.

**Mme BOFILL (DRH)** indique par conséquent que l'action 1-4 devient une mesure à part entière avec deux sous-actions.

**M. LE GAILLARD (FSU-SNU)** juge que les représentants du personnel devraient être associés aux cellules de veille sur les RPS. Elles doivent s'insérer dans le cadre des formations spécialisées. En outre, ces dispositions doivent être écrites officiellement dans le document présenté pour clarifier la situation.

**Mme BOFILL (DRH)** rappelle qu'il est impossible d'imposer à un chef de service ayant mis en place une cellule de veille, d'y associer les représentants du personnel. Le chef de service reste responsable de l'évaluation des risques.

**M. LE GAILLARD (FSU-SNU)** manifeste son désaccord, car il ne s'agit pas d'une question de responsabilité. Il s'agit d'une recommandation.

**Mme BOFILL (DRH)** affirme que la recommandation a déjà été inscrite dans les documents relatifs aux cellules de veille qui ont été diffusées aux services.



# MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Secrétariat général  
Direction des ressources humaines  
Pôle vie au travail et dialogue social  
Département dialogue social et expertise juridique et statutaire

**M. LAMAISON (FO)** confirme que les représentants du personnel sont associés aux cellules de veille sur les RPS, sauf quand un RPS survient, ce qui interroge. En situation de maltraitance avérée et reconnue par la cellule LEA, une prime à la maltraitance peut exister. Lorsque la cellule LEA fait remonter des faits de maltraitance ou de discrimination, et si les mesures adéquates ne sont pas décidées localement, FO demande que l'administration ou la DGT ait recours à l'article 40 du Code de procédure pénale et que le procureur de la République en soit informé immédiatement pour faire cesser ces situations qui sont intolérables au sein d'un ministère qui se doit de montrer l'exemple. La note adressée aux chefs de service devra préciser que, de manière systématique, un article 40 sera produit pour les personnes maltraitées.

**Mme BOFILL (DRH)** n'a pas connaissance de prime à la maltraitance et assure que des actions et des enquêtes administratives sont menées lorsque des situations caractérisées de RPS sont signalées. La mesure 2 a été démarrée par la cellule de veille.

**M. LE GAILLARD (FSU-SNU)** soutient, sur les cellules de veille nationales, que les représentants n'ont jamais été invités à quoi que ce soit.

**M. PEREIRA (DRH)** explique qu'il convient de procéder à des désignations pour le secteur solidarité et santé.

**M. CARLIER (SYNTEF-CFDT)** rejoint les propos sur la cellule de veille, car les représentants du personnel ne sont pas assez informés sur les signalements de DGI et de RPS. M. CARLIER déplore le fait que la présentation des cellules de veille au sein des DREETS comprend toutes les coordonnées nécessaires sauf celles des élus de la formation spécialisée. Il convient de penser également à la dématérialisation des registres de santé et de sécurité au travail pour effectuer un signalement RPS à distance. Par ailleurs, depuis la création des DDETS, il n'existe aucun DUERP.

**Mme BOFILL (DRH)** rappelle que les cellules de veille sont récentes et non uniformes. Certaines possèdent des représentants du personnel. Il convient d'avoir régulièrement un relevé de l'existant.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** insiste sur l'importance de la méthode de travail pour identifier les problèmes.

**M. RANC (UNSA)** estime qu'il ne s'agit pas d'un problème de suivi d'indicateurs dans les cellules de veille. Le problème porte davantage sur le fonctionnement et leur finalité. Il existe un niveau de prévention générale sur les RPS n'offrant aucun recul et un niveau d'intervention de la cellule pour un salarié en situation d'urgence. Récemment, un agent a saisi la cellule, mais cette saisine n'a pas été acceptée par le directeur de service. Il convient donc de s'interroger sur les attentes envers la cellule de veille en cas d'urgence et sur les modalités d'information auprès des agents.

**Mme BOFILL (DRH)** reconnaît l'importance de la prévention. Une situation de crise en contexte de RPS relève de la formation spécialisée et non de la cellule de veille, qu'il y ait ou non des



représentants du personnel au sein de celle-ci. Un travail est à conduire et Mme BOFILL se prononce pour sortir l'action 2-5 de la mesure 2 pour l'introduire dans la mesure 6.

**M. CARLIER (UNSA)** soulève une possible confusion chez les collègues entre la cellule de veille et la formation spécialisée. Cette cellule ne doit pas se substituer à la formation spécialisée et le sujet reste flou pour tout le monde.

*La séance est suspendue de 13 heures 05 à 14 heures 12.*

**M. LE GAILLARD (FSU-SNU)** revient sur la méthode employée par l'administration. Bien que toutes les remarques n'aient pas été prises en compte, M. LE GAILLARD propose un tour de table sur le sujet et de procéder à un vote. Le but est aussi de passer du temps sur tous les autres points.

**M. RANC (UNSA)** revient sur la mesure 2 et fait remarquer que le dispositif LEA mériterait d'être davantage expliqué aux directions de service. LEA est aussi un système d'enregistrement des signalements internes avec une fiche de signalement. Or, les directions de service doivent savoir gérer un signalement en interne selon l'arrêté de 2021.

**M. GERMAIN (DRH)** affirme que LEA n'est pas un dispositif de recueil interne. L'arrêté du 26 mai prévoit deux procédures différenciées : une procédure externalisée à travers LEA, pour laquelle l'information arrive parfois très tardivement, la levée de l'anonymat n'étant pas systématique, et un dispositif de remontée des informations en interne par les voies hiérarchiques, syndicales ou par les collègues. Les retours statistiques en matière de signalements internes sont faits par un questionnaire auprès de l'ensemble des services. La présentation de LEA est récurrente dans les différentes réunions des SG et des DREETS avec des formations et des informations auprès des référents sur l'égalité, mais la méconnaissance sur le sujet est encore forte.

**M. RANC (UNSA)** en convient. Les représentants du personnel éprouvent des difficultés à mettre en place cette procédure de signalement.

**M. GERMAIN (DRH)** ajoute, dans le cadre de l'organisation des DD interministérielles, que des difficultés sont constatées pour faire remonter les informations par le biais des SGCD.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** comprend qu'un vote défavorable reporterait le débat dans un délai proche. La demande porte sur les RPS et l'analyse des causes conformément aux déclarations liminaires. La proposition de vote est donc acceptée.

**M. LAMAISON (FO)** rejoint ces propos. La production d'un PAPRIACT sans analyse ne fonctionnera pas. FO sollicite donc la méthode.

**M. PARRA (UNSA)** partage ce constat.



**M. LE GAILLARD (FSU-SNU)** rejoint les propos sur les RPS, la méthodologie et la nécessité d'une évaluation préalable expliquant les enjeux à développer par la suite. Les OS demandent aussi un bilan pour l'année 2022 pour éclairer certains points. En novembre, elles ont signalé leur désaccord sur les actions qui semblaient infondées, notamment sur les cellules de veille sur les RPS. Il est souhaité une efficacité des actions. Or, il ne s'agit pour l'heure que de déclarations d'intention, y compris au niveau des indicateurs. La multiplication des groupes de travail n'est pas pertinente. **M. LE GAILLARD** rejoint les propos de la CFDT sur les RPS, la nécessaire consolidation du suivi des enquêtes locales et les outils méthodologiques clairs notamment sur la mise en place d'une prévention primaire. En outre, les VSST n'apparaissent pas dans l'axe sur les RPS, alors que ce sujet est lié. FSU-SNU conteste aussi la pertinence de mélanger les RPS et les situations conflictuelles. Le fait de renvoyer la responsabilité des problèmes aux agents est contraire à l'objectif de développer une prévention primaire. Par ailleurs, FSU-SNU souligne l'absence d'actions déclinant le PST (Plan Santé au Travail) pour la fonction publique, alors que l'axe 4 mentionne des actions entrant dans le champ de compétence de la formation spécialisée. FSU-SNU souhaite ajouter sur l'axe 2 des actions sur les TMS et les effets du télétravail sous l'angle de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

**Mme OTT (SUD)** ajoute, sur la mesure 6 de l'action 5 relative à la création d'un réseau des pairs et la prévention des risques, que le périmètre initial a été élargi au sein d'un groupe de travail sur la prévention de l'amiante, aux EPI et au plomb. Il n'est pas pertinent de faire un réseau des métiers parallèle à la F3SCT pour traiter l'ensemble de ces questions.

**Mme BOFILL (DRH)** comprend que l'avis des représentants du personnel est défavorable. Le projet présenté est très éloigné du travail amorcé en novembre 2022. Il est possible de ne pas soumettre au vote et de reporter l'avis en envisageant des retours exhaustifs des représentants du personnel par écrit avant de présenter un nouveau document pour avis enrichi des déclarations liminaires. Les représentants du personnel seront ressaisis dans le cadre d'une prochaine formation spécialisée pour avis. La nouvelle convocation est de 8 jours pour le CSA, ce qui n'est pas le cas pour les votes en formation spécialisée. Pour proposer un PAPRIACT conforme aux textes et aux attentes des élus, un délai de plus de 8 jours est nécessaire pour l'Administration.

**M. MARCINKIEWICZ (SYNTEF-CFDT)** opte pour la première solution, c'est-à-dire une présentation ultérieure du projet, mais avec une méthode définie afin d'avoir un document conforme aux exigences.

**Mme BOFILL (DRH)** distingue, sur la méthode, deux sujets, dont l'analyse des risques pour les RPS permettant la rédaction d'un programme. Il est possible de fixer une date pour le groupe de travail au cours duquel seront présentés les éléments d'analyse envisagés pour contribuer au programme annuel.

**Mme OTT (SUD)** propose de voter ce jour pour les orientations 2023 et d'entamer une réflexion sur la méthode de construction des actions et du PAPRIACT pour 2024. Il convient d'engager la réflexion dès à présent en prenant en compte les remontées. La demande d'expertise sur les RPS a



été faite par les organisations syndicales et alimentera le diagnostic et les actions RPS programmées en 2024.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** estime qu'il n'est pas dans l'intérêt des représentants du personnel de voter aujourd'hui, car l'administration a l'obligation de les consulter. Un vote défavorable n'aura aucun effet juridique.

**Mme BOFILL (DRH)** assure que dans tous les cas, le projet serait de nouveau soumis à l'avis des représentants du personnel.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** entend la proposition.

**M. LAMAISON (FO)** explique que la volonté de FO est d'avancer, vote ou pas. La question de l'analyse reste très importante. Le sujet des RPS est prégnant et nécessite une méthode d'analyse et un recueil des signaux faibles pouvant déboucher sur des dossiers plus graves.

**M. PARRA (UNSA)** estime qu'il n'y a pas d'urgence à voter, car cette proposition doit revenir en présentation. Il convient de mettre en perspective le programme annuel de prévention, en termes de méthode, avec le DUERP qui est inexistant dans certaines entités.

**Mme BOFILL (DRH)** demande si les orientations de 2023 doivent être mises au vote comprenant un premier jet de PAPRIPACT, sachant que pour 2024 un autre projet sera de nouveau soumis pour avis. En outre, la Direction reviendra vers les représentants du personnel pour une proposition de travail et de méthode sur l'analyse afin de construire le PAPRIPACT avant la fin de l'année.

**Mme CLAMME (CGT)** explique que personne ne votera en faveur de ce qui est présenté ce jour et craint que le prochain PAPRIPACT ne soit pas à la hauteur des attentes dans un délai aussi restreint, car le principal désaccord porte sur l'absence d'analyse et de retours sur les réalisations de 2022.

**Mme BOFILL (DRH)** déclare que le projet n'est pas soumis au vote ce jour. Les représentants du personnel seront contactés avant le mois de juin pour des dates de GT portant sur la méthode

**M. LAMAISON (FO)** indique que l'outil ECHOS permet de travailler conjointement, d'avoir un espace partagé et de compléter les propositions formulées par la Direction.

**M. LE GAILLARD (FSU-SNU)** insiste sur la nécessaire vigilance au niveau des mots de passe sur ECHOS, alourdissant de fait la procédure. En outre, il convient de le consulter régulièrement, ce qui ajoute à la charge de travail existante, au risque de passer outre des informations importantes. Il convient de définir une modalité d'alerte. Par ailleurs, il était question d'un axe spécifique à la création des nouvelles instances des CSA et des formations spécialisées au niveau local pour informer et former les dirigeants locaux sur leurs obligations, comme la mise en place du RSU. La Direction a donné son accord sur ce point, car des DDETS semblent avoir découvert le sujet.





**Mme BOFILL (DRH)** précise que les formations des représentants du personnel existent pour les élus ministériels et en DREETS. Mais la DRH des MSO ne s'occupe pas de former les nouveaux élus ou présidents au niveau départemental.

**M. LAMAISON (FO)** insiste sur la mesure 15 de l'axe 5 relative à la note à l'attention des chefs de service. Si cette note est étoffée, elle permettra de reprendre tous les aspects évoqués et de rappeler les obligations et les risques pris en cas d'absence de mesures en matière de santé et de sécurité. Les bonnes pratiques pourraient être rappelées.

**Mme BOFILL (DRH)** souhaite finaliser l'instruction relative aux EPI et aux matériels.

***2/ Point de situation sur la demande d'expertise pour risque grave pris en application de l'article 55 du décret 28 mai 1982 (pour information et échanges)***

**Mme BOFILL (DRH)** indique que la demande d'expertise a été formulée en novembre 2022 à l'unanimité des représentants du personnel à la suite de constats de RPS générés par les difficultés à identifier les rôles et responsabilités de chacun dans le cadre de la réforme de l'OTE. Au titre de l'article 66 du décret du 20 novembre, la décision de la Présidence de la formation spécialisée n'est pas prise, mais ne constitue pas un refus. Elle propose d'échanger sur les modalités de préparation de la décision après formalisation de modalités de mise en œuvre de l'expertise. Suite à une délibération des représentants de l'ancien CHSCT de l'administration centrale, la décision a été prise de faire appel à une expertise dans le cadre du déménagement des directions de l'administration centrale. La préparation de l'expertise est enclenchée et fait l'objet d'un travail conjoint avec les représentants du personnel pour finaliser le cahier des charges et le choix de l'expert. Nous vous proposons de faire de même pour la présente demande d'expertise.

**M. SCHIAVONE (DRH)** indique qu'un travail avec les OS portait sur le cahier des charges. Des amendements ont été pris en compte pour que l'expertise portant sur le déménagement profite au plus grand nombre. Une réunion a permis de finaliser le cahier des charges ; une deuxième réunion était dédiée à la présentation des propositions des différents cabinets d'expertise ayant répondu à la commande ; enfin, un suivi a été assuré en fonction des demandes des OS.

**Mme BOFILL (DRH)** explique que pour initier une expertise, les délais, le montant, le périmètre, l'analyse documentaire et des facteurs de RPS sont à étudier. Il convient de formaliser la décision en précisant les attentes et les objectifs de cette expertise. Au-delà d'un certain montant, un marché public est nécessaire, ce qui rallongerait le délai et nécessiterait un cahier des charges à construire ensemble.

**Mme OTT (SUD)** en convient, car les représentants du personnel sont à associer à chaque étape des appels d'offres. Sur la méthode et les attentes, il n'y a pas de difficulté pour discuter d'un cahier des charges à proposer.





**M. MARCINKIEWICZ (SYNTEF-CFDT)** rejoint ces propos.

**Mme BOFILL (DRH)** propose d'envoyer un projet de cahier des charges aux représentants du personnel, d'acter une date pour échanger et de finaliser les grandes lignes.

**M. SCHIAVONE (DRH)** en convient et indique qu'un projet de cahier des charges sera envoyé la semaine prochaine. Une date sera proposée en fonction des retours et du calendrier.

**M. LAMAISON (FO)** s'associe à la demande des représentants du personnel et rejoint la proposition de méthode pour fixer le cahier des charges.

### *3/ Les échanges entre pairs (pour information et échanges)*

*Des documents sont projetés et commentés en séance.*

**Mme BOFILL (DRH)** précise que ce sujet est débattu depuis longtemps. Le document présenté ressemble assez peu à celui adopté en 2021. Ces réflexions sur les groupes existent dans d'autres administrations. Le document s'inspire de ce qui se fait ailleurs.

**M. SCHIAVONE (DRH)** explique que le document est un projet plus étoffé et détaillé par rapport à la précédente mouture. Le but est de le diffuser largement pour asseoir les échanges entre pairs dans les services des ministères sociaux. Le document comprend une introduction rappelant ce que représente un échange entre pairs, son utilité (favoriser un temps d'échange collectif), les objectifs et les étapes de mises en œuvre. Ces échanges doivent être organisés par la hiérarchie et entre agents exerçant le même métier ou concourant à la réalisation de celui-ci au sein d'une unité de travail. Le but est d'institutionnaliser et de formaliser. Les objectifs peuvent être la régulation de l'activité, l'analyse et la résolution d'un problème de métier assez prégnant et le développement professionnel, d'où l'importance de l'appui de la hiérarchie. La mise en œuvre repose sur une formalisation assez poussée (salle, matériel, format, nombre de personnes, modalités d'animation...). L'objectif est de croiser différents points de vue sur les thématiques avec l'invitation possible de différents acteurs comme les médecins du travail ou les ergonomes. L'animation doit comprendre un binôme interne à l'organisation sur des thématiques complexes ou des animateurs internes solos et reposer sur différentes étapes de mise en œuvre comme les règles d'échanges (respect des propos, confidentialité, temps de parole...). Le groupe pourrait se réunir une première fois pour déterminer les questions utiles. L'étape suivante est l'information du responsable hiérarchique. Le compte rendu des échanges de chaque réunion favorisera l'évolution des pratiques professionnelles. Un bilan de la démarche pourra être présenté aux instances de dialogue social, notamment au niveau local en lien avec la Direction.

**Mme OTT (SUD)** précise que l'objectif du projet de note initial était de l'appliquer à l'ensemble des services. Il s'agissait d'une préconisation du rapport d'enquête conjointe du CHSCT sur la réforme territoriale et cela résultait du cabinet d'expertise SECAFI sur les services emploi. Cette nouvelle



note pose problème, notamment sur la réintroduction de la présence de responsables hiérarchiques durant ces réunions dédiées aux pairs, certains passages ayant été retirés dans ce sens. Ces réunions ne doivent pas être organisées en présence des responsables, car il ne s'agit pas de réunions de service. Les agents ne pourront plus parler librement de leurs problématiques devant l'encadrement. Il est donc demandé de retirer la présence des encadrants. En outre, il semble que les participants doivent rendre compte, mais la note insiste moins sur l'obligation, pour les responsables de service, d'organiser ces moments. Il ne faut pas laisser supposer que les responsables peuvent s'opposer à l'organisation de la réunion. Sur les modalités, le process doit être allégé pour éviter la non-mise en place des réunions entre pairs.

**M. CARLIER (UNSA)** rejoint ces propos, car les agents sont exposés à des risques de représailles et peuvent être privés de liberté de parole en présence de leurs supérieurs pouvant fixer des orientations lors de ces réunions qui s'assimileraient à des réunions de service. M. CARLIER s'interroge sur la possibilité d'un compte rendu établi durant les échanges et transmis à une entité compétente.

**M. PARRA (UNSA)** rejoint ces propos et insiste sur l'importance de la liberté de parole dans les pratiques professionnelles pour éviter que les sujets soient fixés par les chefs de service.

**M. MARCINKIEWICZ (SYNTEF-CFDT)** accueille favorablement ce projet de note. La question porte sur l'animation et la formation de l'animateur des groupes de travail, lequel devra prendre du recul par rapport à son positionnement professionnel. M. MARCINKIEWICZ n'est pas opposé à la présence de la hiérarchie. Sans accompagnement, la note serait considérée comme indigeste. Elle doit être diffusée largement, y compris auprès des agents dans une version simplifiée pour être comprise. L'animateur doit être en mesure d'assurer sa mission grâce à la formation.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** demande des précisions sur le terme « cadre », la question du positionnement devant être clarifiée. Cette formulation peut laisser craindre des inquiétudes et des soupçons.

**M. MARCINKIEWICZ (SYNTEF-CFDT)** souhaite laisser une certaine souplesse pour que les organisations locales choisissent le mode de fonctionnement en présence ou non des chefs de service en fonction des sujets.

**Mme OTT (SUD)** réplique que les chefs de service disposent déjà d'espaces pour échanger avec leurs équipes. Les échanges entre pairs ne les concernent pas.

**M. LAMAISON (FO)** considère que la réunion entre pairs n'est pas un moment durant lequel les bons et les mauvais points sont distribués. Il s'agit d'un lieu d'échanges et de partage sans jugement. Le syndicat FO n'est pas opposé à la présence des chefs de service, mais uniquement en qualité de pairs. La note sous-entend une forme de pilotage : si tel n'est pas le cas, la présence des chefs de service peut apporter une plus-value aux échanges. Les effectifs sont soumis à un turn-over et ces



échanges se révèlent importants. Ces échanges sont valables uniquement s'ils existent. La disparition de certaines instances fait que certains agents s'isolent et ne peuvent plus échanger entre pairs.

**Mme VANCAILLE (CGT)** manifeste son désaccord, car les chefs de service ne peuvent être présents dans un échange entre pairs. Ils peuvent certes échanger entre eux, car ils possèdent des problématiques spécifiques, mais l'idée de réintroduire la présence de l'encadrement dans la note pose question. Mme VANCAILLE souhaite savoir quels sont les objectifs de cette idée alors qu'elle ne figurait pas dans la version primaire de la note qui a été diffusée. En dehors de cette problématique, Mme VANCAILLE juge la note comme étant claire, mais elle souhaite avoir le positionnement de la Direction. La formation à l'animation doit être un préalable pour outiller les collègues.

**Mme BOFILL (DRH)** assure que la présence des cadres n'est pas imposée lors d'un échange entre pairs, car leur participation n'est pas un objectif. La note comprend des exemples et Mme BOFILL prendra en compte les remarques formulées. Le but est de permettre à l'encadrement de s'impliquer. La DGT n'a donné aucune consigne sur la rédaction de ce document. L'encadrement doit être impliqué d'une manière ou d'une autre sans participer aux échanges entre pairs, excepté si ces derniers le souhaitent.

**Mme CLAMME (CGT)** indique que les points à modifier seront listés. Il conviendra de retirer les points trop contraignants, notamment sur la participation obligatoire à toutes les réunions.

**Mme OTT (SUD)** souhaite une clarification sur les petites structures et les petits services dans la note. L'intérêt est d'éviter l'isolement des agents qui exercent seuls leur mission dans un département éloigné de leur service et de leurs pairs. L'organisation des temps d'échanges devait y répondre. L'inter départementalisation était donc judicieuse. Il convient de regrouper les départements voisins dans les petits services.

**Mme BOFILL (DRH)** en prend note.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** partage une partie des inquiétudes sur la hiérarchie et estime que la note est équilibrée, bien que des corrections soient nécessaires.

**Mme BOFILL (DRH)** assure qu'un juste milieu sera recherché. Des modifications seront donc apportées. Elle est peut-être trop détaillée et certains éléments seront retirés tout en conservant de la souplesse sur certains points.

**M. SCHIAVONE (DRH)** ajoute que des précisions seront apportées sur l'aménagement en fonction des configurations locales.

**Mme BOFILL (DRH)** invite les représentants du personnel à transmettre leurs amendements par écrit pour que la note sur les échanges entre pairs soit modifiée.



**M. LE GAILLARD (FSU-SNU)** revient sur l'animation et les deux aspects possibles. Il est d'abord nécessaire d'avoir des volontaires, puis de trouver des formations adaptées. Certaines ne sont clairement pas en adéquation comme le co-développement ou les formations sur l'animation d'une réunion. D'autres coûtent plus cher en raison de l'intervention de professionnels diplômés. Le ministère possède des moyens propres qu'il peut utiliser sur le terrain grâce à des agents motivés et ayant l'habitude d'animer ce type de séance. Il est également important de définir le format (sensibilisation, découverte, programme long...).

**Mme BOFILL (DRH)** explique que l'idée est de recueillir les bonnes pratiques ailleurs. Mme BOFILL reviendra rapidement vers les représentants du personnel avec les révisions et un document amendé.

#### *4/ Questions diverses*

**Mme BOFILL (DRH)** aborde le rapport des ISST sur l'amiante, les représentants du personnel ayant délibéré en novembre 2022. Le plan d'action n'a pas été formalisé et sera inclus dans le PAPRIACT. Les chefs de service devront être informés de ces obligations.

Ensuite, sur les refus d'expertise dans les services déconcentrés, quatre situations sont en cours de traitement, les autres ayant été traitées.

**Mme OTT (SUD)** demande s'il est possible de formaliser les quatre situations dans une note pour la prochaine réunion avec le motif de la saisine et du refus.

**Mme BOFILL (DRH)** : Sur la compétence de l'inspecteur du travail, des désaccords persistants sont constatés. L'analyse relève du Code général de la fonction publique et impose un déport en cas de risque manifeste de conflit d'intérêts. Un chef de service se doit ne pas mettre l'un de ses agents dans une telle situation. Le respect des textes sur la désignation d'un inspecteur du travail compétent, quand le DSP est généré au sein du service d'affectation de l'agent inspecteur du travail, est impossible. Elle ne l'est pas quand le DSP est né dans un service qui n'est pas l'employeur de l'inspecteur du travail. Actuellement, une solution est à l'étude pour sortir de ce problème, mais ce n'est pas à l'ordre du jour. Des contentieux existent.

**Mme CLAMME (CGT)** estime qu'il ne s'agit pas d'un conflit d'intérêts.

**Mme BOFILL (DRH)** affirme le contraire selon le Code général de la fonction publique et ne peut apporter de réponse en l'état.

**Mme OTT (SUD)** déplore les mêmes réponses données depuis 10 ans et ne comprend pas les blocages qui nécessitent de nommer un autre inspecteur du travail.

**Mme BOFILL (DRH)** répond que le sujet est en cours.



# MINISTÈRES SOCIAUX

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Secrétariat général  
Direction des ressources humaines  
Pôle vie au travail et dialogue social  
Département dialogue social et expertise juridique et statutaire

**M. LAMAISON (FO)** indique que certains départements ne possèdent qu'un seul inspecteur du travail : en cas d'arrêt maladie ou de déport, la DGT fait alors intervenir un inspecteur du département voisin pour traiter le licenciement d'un salarié protégé.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** demande si le gouvernement peut saisir le Conseil d'État pour avis.

**Mme BOFILL (DRH)** en prend note.

**M. LE GAILLARD (FSU-SNU)** affirme que cette procédure est possible. Il convient de formaliser la question pour obtenir une réponse auprès du ministre qui tranchera ou qui saisira le Conseil d'État. Dans les DREETS, il convient de s'interroger sur la question de la compétence de l'inspecteur du travail pour des problèmes suite à un DGI au sein d'un service ex-DDCS « Solidarité ». Il est possible d'avoir un DGI sur des RPS au sein d'un service ex-DDCS avec une saisine de l'inspecteur du travail.

**Mme BOFILL (DRH)** indique qu'une réunion sera organisée à ce sujet avec la DGAFP. Aucune consigne n'a été passée, ni par la DGT ni par la DRH. Aucune réponse ne peut être apportée aux directeurs concernés par cette difficulté.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** indique que l'article 98 du décret CSA stipule que les membres doivent être informés par une communication écrite du Président dans un délai de 2 mois sur les suites données à leurs propositions et avis. Il suggère de voter pour demander une réponse sur la question évoquée et la consultation pour avis du Conseil d'État.

**M. LE GAILLARD (FSU-SNU)** ne s'oppose pas à un vote.

**Mme BOFILL (DRH)** donne lecture du décret et s'interroge sur le type d'avis émis par le CSA.

**M. MARCINKIEWICZ (SYNTEF-CFDT)** demande une suspension de séance.

*La séance est suspendue.*

**Mme TETRON (CGT)** procède à la lecture sur la saisine de l'inspecteur du travail :

*Nous, membres de la FSSSCT du CSA MTE, constatons une divergence d'analyse avec l'administration s'agissant de la question de la saisine de l'inspecteur du travail en cas de désaccord sérieux et persistant au sein de nos services.*

*Nous proposons, en application des dispositions de l'article 98 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, à l'administration de rédiger une note relative à l'application des dispositions de l'article 66 du même décret (renvoyant l'article 5.5 du décret de 1982-453 du 28 mai 1982) et aux modalités de désignation de l'inspecteur du travail compétent.*

*Cette note devra être argumentée juridiquement, au besoin sur la base d'un avis de la DGAFP et/ou du Conseil d'Etat.*



# MINISTÈRES SOCIAUX

Liberté  
Égalité  
Fraternité

## Secrétariat général Direction des ressources humaines Pôle vie au travail et dialogue social Département dialogue social et expertise juridique et statutaire

**Mme BOFILL (DRH)** précise que la déclaration sera soumise à un avis juridique, car le point n'était pas inscrit à l'ordre du jour. Il convient d'en vérifier la conformité avec le texte du décret et des instances en l'absence de règlement intérieur.

**Mme CLAMME (CGT)** précise que l'article 88 contraint l'Administration à apporter une réponse écrite.

*Il est procédé au vote sur la déclaration sous réserve de validation juridique. La déclaration reçoit un avis favorable des membres de l'Instance (10 votants, 9 votes favorables et 1 abstention).*

**M. LAMAISON (FO)** précise que même si l'article 88 ne s'applique pas, les représentants du personnel attendent une réponse éclairante de l'administration.

**M. GERMAIN (DRH)** présente les éléments chiffrés émanant du département Égalité, Diversité et Inclusion datant de mars et complétant le bilan de 2022. Ces données pourront être communiquées aux représentants du personnel. Ainsi, 96 signalements sont recensés en 2022, dont 15 par la voie interne et 81 par LEA, dont 34 ont fait l'objet d'un traitement approfondi. Il est constaté une augmentation significative du nombre de signalements (53 en 2021). Les trois quarts concernent des femmes contre 67 % en 2020. La catégorie A est représentée pour les deux tiers des victimes présumées. Toutefois, une augmentation est observée pour les catégories B et C. En outre, 8 signalements émanent des contractuels contre 7 pour les stagiaires (non recensés en 2021), 80 % des saisines concernent les services déconcentrés et les établissements publics. Les signalements dans les ARS augmentent de 25 % alors que ceux des DD et des DR diminuent. 63 % des signalements concernent le harcèlement dont 49 % de harcèlement moral et 4 % de harcèlement sexuel (soit 5 cas sur 96). 35 % des signalements portent sur des discriminations variées, dont 14 % pour la discrimination syndicale. La majorité des femmes se plaint de harcèlement moral et la majorité des hommes de discrimination directe. La hiérarchie est mise en cause dans 68 % des cas, dont 42 % pour la hiérarchie directe et 26 % pour la hiérarchie indirecte.

Parmi les signalements internes, 7 sont toujours à l'étude et 8 ont été clos. 5 des dossiers clos n'ont pas conclu à des situations de harcèlement ou de discrimination. 3 instructions ont conduit à des décisions administratives pour faire cesser les situations rapportées.

Pour LEA, 19 signalements ont été clos en 2022, dont 10 avec avis négatif. Les avis positifs ont été accompagnés de préconisations, un bilan devant être fait dans les mois à venir. Le prestataire signale des cas où les signalants ont subi une décision hiérarchique défavorable concernant les primes et les promotions. Ces décisions sont considérées comme injustes, mais elles ne constituent pas pour autant une discrimination ou du harcèlement, même si elles révèlent les difficultés d'un service. Aucune solution n'est apportée et la procédure s'arrête.

**Mme BOFILL (DRH)** précise qu'il est utile de bénéficier de la présence du prestataire pour inscrire le point à l'ordre du jour. La Direction vérifiera si celui-ci sera présent le 22 pour la première présentation de l'année 2023.





# MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Secrétariat général  
Direction des ressources humaines  
Pôle vie au travail et dialogue social  
Département dialogue social et expertise juridique et statutaire

**M. LAMAISON (FO)** s'enquiert des suites données aux situations avérées de maltraitance.

**Mme BOFILL (DRH)** relaiera la demande au prestataire pour sa présentation.

**M. LE GAILLARD (FSU-SNU)** salue la possibilité de recenser les procédures internes, sachant que dans les DDETS, les mêmes textes ne sont pas appliqués pour tous les agents. **M. LE GAILLARD** demande si une direction peut refuser la mise en œuvre de cette procédure, malgré des éléments circonstanciés.

**M. GERMAIN (DRH)** explique qu'un arrêté définit la procédure, notamment la mise en œuvre immédiate des mesures de protection et la recherche d'information pour caractériser les faits. Il est impossible de se substituer au chef de service dans un département, le cadre étant défini par l'arrêté du 26 mai 2021. Les outils ont été transférés dans les SGCD. Il est parfois difficile de collecter des informations exhaustives et/ou fiables. Ce travail est en cours. Toutefois, les retours des services s'améliorent. En outre, la procédure est encore récente et nécessite toujours d'être renforcée notamment en matière de formation et d'accompagnement. Des sanctions ont été prises, mais LEA, en elle-même, ne dispose d'aucun caractère prescriptif auprès des services.

**Mme OTT (SUD)** n'a pas connaissance de publicité pour un système équivalent à celui de LEA.

**Mme BOFILL (DRH)** souhaite pour l'heure se concentrer sur l'outil du ministère.

**M. LE GAILLARD (FSU-SNU)** signale que le ministère de l'Intérieur possède une politique volontariste sur les violences sexuelles et sexistes au travail et a étendu une procédure similaire en confondant un certain nombre de dispositions.

**M. GERMAIN (DRH)** indique que les ministères sociaux sont seulement le deuxième ministère à avoir publié un arrêté avec un dispositif à la fois interne et externe et qui devrait permettre de couvrir les différents circuits de remontées des situations de harcèlement sexuel, moral ou de discrimination.

**Mme BOFILL (DRH)** évoque le point sur le DSP SUIT et indique avoir saisi l'ISST. Les éléments sont en cours d'analyse.

**Mme TINDILLIERE** précise qu'en septembre 2022 avait été présenté le bilan rédigé sur les services de renseignement après le questionnaire qui avait été transmis à ces services. Il devait être complété par des notes et des monographies liées aux déplacements dans trois départements opérés de manière tripartite.

**M. LE GAILLARD (FSU-SNU)** indique n'avoir rien reçu et que les représentants du personnel devaient être sollicités pour échanger et compléter le rapport avec certaines observations.

**Mme TINDILLIERE** en prend note : les monographies seront de nouveau communiquées. La demande des élus sera inscrite au prochain ordre du jour. Actuellement, certains sujets sont travaillés,





**MINISTÈRES  
SOCIAUX**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général  
Direction des ressources humaines  
Pôle vie au travail et dialogue social  
Département dialogue social et expertise juridique et statutaire**

notamment l'outillage des services de renseignement sur la réponse écrite et l'orientation du public et des usagers. En outre, un comité de pilotage sera mis en place notamment sur l'offre socle, car, en fonction du territoire, l'utilisateur n'a pas un accès homogène aux services de renseignement. Le COPIL suivra également les expérimentations en matière de proximité des services, notamment via les Maisons France Services (visioconférence, téléphone, mail...). Des propositions seront formulées et les représentants du personnel seront informés.

**M. LE GAILLARD (FSU-SNU)** s'enquiert de la partie RH et des agents concernés.

**Mme BOFILL (DRH)** ajoute que sur l'agenda des réunions de la formation spécialisée du CSA, la Direction doit envoyer des « Save the Date » en prenant en compte la préférence des représentants du personnel pour le mardi.

**M. JANNES (SYNTEF-CFDT)** s'enquiert des points de formation et des difficultés récurrentes sur les outils informatiques de travail.

**Mme BOFILL (DRH)** n'a pas plus d'éléments sur le sujet qui a été pris en compte. Sur les formations des membres des CSA, des dates ont été envoyées, notamment pour octobre et novembre sur Paris en présentiel. La DRH prendra en charge les frais pédagogiques. Un renvoi des différentes informations sera assuré.

**M. RANC (UNSA)** précise que l'UNSA sera en congrès les 22 et 23 juin.

**Mme BOFILL (DRH)** sollicite toutes les dates de congrès des syndicats pour organiser l'agenda des instances.

**Mme CLAMME (CGT)** demande si le ministre du Travail pourrait présider l'instance.

**Mme BOFILL (DRH)** n'a pas d'information à ce sujet.

*La séance est levée à 17 heures 54.*

La présidente  
Madame Géraldine BOFILL

La secrétaire de la formation spécialisée  
Mme Naïla OTT