

## Déclaration préalable SYNTEF-CFDT - F3SCT 24 septembre 2024

### Devoir de rentrée pour notre nouvelle ministre : Rédiger un DUER ministériel, organiser la prévention !

Dans l'attente que des réponses de fond soient apportées aux lancinantes difficultés des agents et à la dégradation de leurs conditions de travail (dégradations induites par la réforme de l'OTE, gel des recrutements et des budgets), sur quoi pouvons-nous concrètement avancer dans cette instance ministérielle consacrée à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents ?

Nous proposons à notre impétrante ministre un devoir de prise de poste ministériel : examiner le B.a.-Ba de l'évaluation et de la prévention des risques et le Document Unique d'Evaluation des Risques ministériel. Fera-t-elle mieux que ses prédécesseurs ?

#### **Devoir écrit de prise de poste ministériel**

Sujet : Dois-je mettre en place un Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) dans mon ministère ? A défaut, quelle organisation ministérielle de la prévention ?

La rédactrice justifiera ses réponses au regard des obligations réglementaires relatives à la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ([article L.4121-1 du code du travail](#)). Elle proposera un plan d'action pour organiser l'évaluation ministérielle des risques et des mesures de prévention. Ce plan comportera un inventaire des risques et une cartographie des unités de travail sur l'ensemble du ministère ([article R.4121-1](#)).

Durée de rédaction : deux mois maximum ([article 98 décret CSA du 20 novembre 2020](#))

Le DUER est simplement le document essentiel de l'évaluation des risques puisqu'il répertorie « l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs » ([L.4121-3-1 du code du travail](#)). La toute récente [circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du DUER](#) ne dit pas autre chose : Le DUER constitue « le fondement de l'élaboration des actions de prévention des risques professionnels qui alimentent le programme annuel de prévention des risques professionnels ».

Or, dans notre ministère, point de DUER ministériel !

**L'absence de DUER ministériel prive les agents d'une véritable politique de prévention des risques, faute d'une cartographie ministérielle des unités de travail :** Les agents d'un ministère (ou d'une entreprise) ne sont pas tous exposés aux mêmes risques professionnels, lesquels sont induits par les situations concrètes de travail. Toute politique

de prévention des risques professionnels nécessite donc de regrouper les agents exposés à des risques similaires dans des « unités de travail ». Comme le rappelle la circulaire précitée, c'est « au sein de chacune des unités de travail » qu'est réalisé l'évaluation, unités « qu'il convient donc de cartographier ».

L'absence de DUER ministériel conduit à l'absence de cartographie ministérielle des unités de travail. La nature ayant horreur du vide, des cartographies des unités de travail sont bien mises en place, mais service déconcentré par service déconcentré. Cette multiplication des cartographies locales, sans plan d'ensemble, sans cartographie nationale, aboutit à émettre la politique de prévention et ses moyens, « façon puzzle ».

Ainsi n'est-il pas possible actuellement de regrouper dans une même « unité de travail » des agents de différents services déconcentrés, alors qu'ils peuvent être exposés aux mêmes risques dans des situations de travail similaires. Ainsi n'existe-t-il pas, par exemple, une évaluation ministérielle globale des risques encourus par les agents de contrôle de la formation professionnelle ou de l'inspection du travail, ou des risques et conditions de travail des agents en charge d'accueillir le public, faute de détermination d'unités de travail les regroupant au niveau national.

**L'absence de DUER ministériel est-elle légale ?** Nous pensons que la totale « externalisation » de la rédaction des DUER vers les services déconcentrés pose problème. La responsabilité de l'organisation des mesures de prévention appartient à « l'employeur » ([L.4121-1](#)), de même que l'évaluation des risques ([L.4121-3](#)). Autrement dit, s'il n'est pas illégal –et même nécessaire– d'associer les chefs des services déconcentrés et centraux à l'évaluation des risques, cela doit s'inscrire dans des mesures d'organisation ministérielles au titre desquelles un DUER ministériel comprenant une cartographie des unités de travail complète.

Sur ces questions, la documentation utile ne manque pas. On peut consulter la [circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002](#) (selon laquelle « le champ d'une unité de travail doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail »), le site de l'INRS et à sa documentation en matière de DUER ([voir ici](#) ou encore [ici](#)), les [fiches méthodologiques sur le DUERP](#) sur le site internet de la DGAFP (on y lit notamment que le « portage de la démarche de prévention des risques au plus haut niveau est une condition essentielle de sa réussite » (fiche n°1)), les [recommandations du Conseil Supérieur de la Fonction Publique](#).

- ⇒ **Nous proposons et demandons en conséquence que soit mis en place un DUER ministériel et une cartographie des unités de travail sur l'ensemble du ministère. Nous attendons de la part de la présidente du CSA ministériel et de sa Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail une réponse écrite à cette proposition, sous deux mois maximum, en application de [l'article 98 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020](#).**

## Annexe à la déclaration préalable : Les difficultés concrètes que nous font remonter les agents dans les services.

En DREETS, en DEETS et DDETS-PP, les agents ne cessent de nous signaler des difficultés grandissantes, certaines récurrentes et souvent en lien avec la réforme de l'OTE, d'autres plus récentes liés aux gels des effectifs et budgets :

- Quels services et quels agents seront impactés par le gel des effectifs, sur la base de quel critère ?
- Y-aura-t-il ou non renouvellement de certains contrats ?
- Quelles priorités des plans d'action dans ce contexte de réduction des moyens
- Quel accompagnement de la réorganisation des services impactés
- Quel accompagnement des agents dont les contrats ne sont pas ou ne seront pas renouvelés ?
- Quels moyens financiers pour les équipements de travail ?
- Quelle visibilité sur un parc informatique parfois obsolètes ?
- Quelles dépenses de déplacement sont encore acceptées et selon quels critères ?
- Quelle visibilité sur les frais de formation, notamment en présentiel. On nous signale dans les TOM que les agents doivent suivre des formations à distance, sur des horaires de l'hexagone qui sont décalés de 6 heures !
- Etc...