



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

*PROCÈS-VERBAL DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE 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 19 OCTOBRE 2023

À 10 heures

La séance se tient sous la présidence de Madame Géraldine BOFILL.

Ordre du jour

Point n° 1 : Élection du secrétaire de séance

Point n° 2 : Présentation du PAPRI Pact — Pour avis

Point n° 3 : Présentation de l'instruction relative aux EPI du SIT — Pour avis

Point n° 4 : CCP – Expertise pour risques graves — Pour information

Point n° 5 : Présentation du bilan Qualisocial — Pour information

Point n° 6 : Questions diverses

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 Catherine TINDILLIERE (DGT)

Pour les invités :

- Monsieur Frédéric GARCIA (IGAS, ISST)

Invitée :

- Madame Gaëlle NOURY (Qualisocial)

Pour les représentants du personnel :

CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU	Monsieur Gérald LE CORRE	Titulaire
CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU	Madame Naïla OTT	Titulaire
CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU	Madame Nina SOISSONS	Titulaire
CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU	Madame Justine VANCAILLE	Titulaire
CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU	Madame Sylviane AGOSTINIS	Suppléante
CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU	Monsieur Vincent AUGENDRE	Suppléant
CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU	Madame Fatma BOUZAIANE	Suppléante
CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU	Monsieur Jean-Pierre FERRY	Suppléant
CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU	Monsieur Jean-Bernard LE GAILLARD	Suppléant
CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU	Madame Kathleen LUCIOTTO	Suppléante

CFDT	Monsieur Henri JANNES	Titulaire
CFDT	Monsieur Mathieu MARCINKIEWICZ	Titulaire
CFDT	Madame Françoise TRAVERT	Suppléante
CFDT	Monsieur Niklas VASSEUX	Suppléant

UNSA	Monsieur Daniel CARLIER	Titulaire
UNSA	Madame Léonide CÉSAIRE	Titulaire
UNSA	Monsieur Serge PARRA	Titulaire
UNSA	Madame Maritie OCTEAU	Suppléante
UNSA	Monsieur Denis RANC	Suppléant

FO	Monsieur Pierre LAMAISON	Suppléant
----	--------------------------	-----------

Pour les experts

Monsieur Jean-Paul MEDJANI, expert FO sur les points 3, 4 et 5.

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

Madame BENKACI procède à l'appel. Le quorum est atteint. Les représentants de l'administration procèdent à un tour de table.

Mme BOFILL (DRH) précise qu'un expert a été désigné par FO pour intervenir sur les points 3, 4, 5 et 6.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) demande si un ou une conseillère de prévention est présente ce jour.

Mme BOFILL (DRH) répond par la négative. Le nouveau conseiller de prévention doit prendre ses fonctions le 6 novembre.

L'ordre du jour est énoncé.

Il est rappelé que la séance se tient à la fois en présentiel et en distanciel, que celle-ci fait l'objet d'un enregistrement et d'une prise de notes dans la perspective de la rédaction de son procès-verbal.

M. LE CORRE, au titre de la CGT, de SUD Travail et de la FSU-SNUTEFE, donne lecture de la déclaration suivante :

« Alors que nous sommes déjà au dixième mois de l'année 2023 et à la troisième réunion de cette nouvelle instance, force est de constater que, malgré les changements opérés par l'administration (OTE, mise en place des CSA et de la formation spécialisée), rien ne s'arrange vraiment, voire a tendance à empirer. Il suffit pour cela de lire l'ordre du jour de la réunion d'aujourd'hui.

L'administration continue de dérouler tranquillement son petit programme et nos organisations syndicales continuent de demander à mettre à l'ordre du jour des points qui n'obtiennent pas de réponse ou pas d'avancée tangible depuis des mois et des mois, voire des années, mais nous persévérons. Alors, certes, il y a des points qui semblent avancés, un peu comme, par exemple, le projet de cahier des charges pour recourir à un expert sur l'analyse des risques psychosociaux dans les services, mais cela reste trop long face à l'urgence et à la gravité des situations vécues sur le terrain. Nous rappellerons que cette demande d'expertise risque grave en septembre 2022 avait été étayée par une multitude d'alertes, notamment en matière de danger grave et imminent des CHSCT locaux depuis la mise en place de l'OTE.

Or, plus de deux ans après la mise en place de l'OTE, force est de constater que la situation n'a pas évolué et dépasse largement des difficultés au plan local. Les problématiques relevées par les expertises, lorsqu'elles sont acceptées, concernent l'ensemble des DDETS et DREETS. Ceux conférés, par exemple, le rapport d'expertise rendu dans le 35 (Ille-et-Vilaine), sur les dysfonctionnements du MUSE dans l'Eure suite à la tentative de suicide d'une inspectrice du travail, ou encore, le rapport paritaire du CHSCT ministériel concernant l'UD des Côtes-

d'Armor. Ailleurs, des DDETS ou DREETS rejettent des demandes d'expertise, comme par exemple, le refus des conclusions de l'enquête du CHSCT dans les Bouches-du-Rhône, avec une tentative de désignation d'un cabinet extérieur non certifié pour désavouer les conclusions de la délégation d'enquête, puis désaveu dudit cabinet quand il confirme les principales conclusions de la délégation d'enquête dans les Bouches-du-Rhône, ou prennent, pour ces mêmes DDETS et DREETS, des plans d'action vides et sans effet sur les problématiques relevées, notamment en matière de sous-effectifs, de charges de travail, comme c'est le cas notamment en Haute-Garonne ou en Seine-et-Marne. On ne va pas lister l'ensemble des départements, on y passerait au moins la matinée.

Et ce d'autant que l'environnement général se dégrade encore un peu plus chaque jour du fait :

1. Du manque d'effectifs liés à l'insuffisance des recrutements et des politiques de restrictions budgétaires. Malgré une inversion de la courbe des effectifs de l'inspection du travail, faisant notamment suite aux multiples actions de mobilisation des agents, nous sommes encore loin d'un retour à l'équilibre.

2. Des réformes successives qui mettent en permanence cul par-dessus tête tous les édifices au nom d'une pseudo-modernité, mais qui au final sont totalement improvisées, précipitées et jamais totalement digérées avant la suivante.

3. Des manques de moyens de fonctionnement ou de la complexité pour les obtenir désormais.

Pas la peine de lancer une mission d'évaluation pour constater que cela ne marche pas et en conclure que de toute façon on n'a pas le choix, il faut continuer. Même le BABA a disparu. Plus personne ne sait qui fait quoi et qui est responsable de qui et de quoi dans ce ministère. Ainsi, avoir une formation spécialisée ministérielle travail-emploi vidée de sa substance de compétence principale, c'est-à-dire une grande majorité des agents qui composent ce secteur d'activité, qui travaillent en DDETS et votent pour le CSA, n'a aucun sens. En effet, l'administration soutient que les actions de prévention discutées en formation spécialisée ministérielle ne sont pas applicables en DDETS, tout en soumettant à l'instance une instruction pour avis concernant l'ensemble des agents de contrôle de l'inspection, dont ceux en DDETS. On n'y comprend plus rien et la DRH non plus. Qui évalue les risques professionnels des agents des DDETS ? Qui prend les plans d'action applicables aux actions nationales ?

Au vu de ce tableau non exhaustif, nous considérons qu'il est de notre responsabilité et de notre devoir de mettre le paquet sur la prévention des risques psychosociaux dans les services. Tous les facteurs de risque sont au rouge sur ce point. Les différents rapports d'expertise et enquêtes internes pleuvent et témoignent tous de l'état de délabrement psychologique, organisationnel et matériel des services, et le bilan d'activité de Qualisocial inscrit à l'ordre du jour aujourd'hui ne fait que confirmer ces constats. La plupart des rapports d'expertise effectués sur le sujet sont de très grande qualité lorsqu'ils s'inscrivent dans une démarche et une méthodologie approuvées. Les plans d'action qui en découlent et surtout leur mise en œuvre ne sont pourtant quasiment jamais à la hauteur des constats et des enjeux posés.

C'est bien pourquoi, d'une part, l'expertise demandée dont nous examinons le cahier des charges aujourd'hui est fondamentale à nos yeux, afin notamment de capitaliser les constats posés dans tous ces diagnostics. D'autre part, à partir de cette base, couplée notamment aux quelques éléments contenus dans le rapport social unique, nous devrions être capables d'inscrire dans notre futur programme annuel de prévention des risques professionnels, le PAPRIPRAC, les bases d'actions opérationnelles efficaces et pérennes. Nous attendons donc beaucoup de nos échanges à venir sur ces points.

Concernant justement le projet de programme annuel, la réunion du groupe de travail convoqué par la DRH n'aura eu pratiquement aucun effet sur le contenu, notamment sur les mesures proposées en matière de prévention des risques psychosociaux. Il y a urgence, à notre sens, à adopter une méthodologie reconnue pour évaluer correctement ces risques, à former obligatoirement les encadrants et encadrantes à la prévention des risques psychosociaux, à former les représentants et représentantes de l'administration à la méthodologie d'enquête.

Concernant les violences sexistes et sexuelles au travail, le projet de programme annuel ne comprend toujours pas l'obligation d'une formation de qualité, obligatoire pour l'ensemble des agents, alors même que Mme la DRH des ministères sociaux s'est dite favorable à un tel plan pluriannuel lors de la dernière réunion du CSA.

Après le rapport catastrophique des inspecteurs et inspectrices santé au travail sur le risque amiante bâtementaire, et la délibération unanime des représentants du personnel du CHT ministériel en décembre dernier, auquel d'ailleurs vous n'avez pas répondu, la DRH n'a toujours pas transmis de plan d'action, attendant sûrement celui de la DGAFP en cours de finalisation.

Enfin, alors même que cela relève de l'évidence, la DRH refuse que le programme annuel comporte des actions en matière d'immobilier, alors qu'une grande partie des services est impactée de plein fouet par des opérations de déménagement, de densification des surfaces, avec notamment des bureaux collectifs, ou de travail en open space contraint.

Pour autant, pour que cela ait une chance de fonctionner, il conviendrait de lever plusieurs préalables, notamment ceux dont nous avons demandé l'inscription complémentaire à l'ordre du jour de cette instance.

1. La Direction générale du Travail a visiblement décidé de remettre au goût du jour le jeu de pression sur les objectifs individuels de contrôle à l'inscription du travail. Il y a dix ans, les entretiens individuels de ce type avaient conduit à des suicides. Nous n'avons rien oublié. Il est hors de question que cette spirale infernale recommence.

La DGT et le ministère sont responsables de la situation actuelle et ne peuvent se défaire sur le dos des agents. Il n'est pas tolérable un seul instant de fixer arbitrairement et unilatéralement des objectifs individuels quantitatifs et de renvoyer à la seule responsabilité individuelle des agents et agentes la mise en œuvre des moyens et ressources nécessaires pour atteindre l'objectif assigné. Cette méthode de management est connue pour son inefficacité notoire et

démasquée depuis des années pour ses effets délétères. Nous vous demandons d'arrêter immédiatement ce nouveau jeu de massacre et d'arrêter immédiatement la pratique de convocation en entretien de recadrage des agents et agentes qui ne les auraient pas atteints.

2. Le périmètre de compétence de cette formation spécialisée doit impérativement et, a minima, concerner tous les agents des DREETS et des DDETS relevant du ministère du Travail.

3. Toutes les demandes d'expertise, notamment sur les risques psychosociaux et les enquêtes suite à RDGI, accidents de service et harcèlement, doivent impérativement être réalisées. Pour cela, nous devons avoir connaissance des refus éventuels et de leurs motifs. Nous devons pouvoir, conformément à la réglementation, saisir l'inspecteur ou l'inspectrice du travail compétent. Nous attendons toujours une réponse sur ce point. Cela fait juste neuf ans. On va y arriver.

L'ensemble des conditions de travail des agents et agentes doivent être améliorées. Une note sur la responsabilité des directeurs et directrices en la matière et sur un kit EPI n'est pas superflue. Nous l'avons demandée depuis longtemps. Par exemple, exiger, à juste titre, la mise à disposition d'une douche, alors que la nouvelle politique immobilière de l'État vise à ne plus mettre à disposition de ses agents des bureaux dignes de ce nom est une gageure de plus. Nous demandons que vous nous présentiez une étude d'impact sur les services de la mise en œuvre de cette nouvelle doctrine immobilière.

Ces préalables et une mise en œuvre d'une politique ambitieuse d'amélioration des conditions de travail des agents et des agentes, de la protection de leur santé et sécurité, ne pourront s'effectuer sans, d'une part, une volonté et un portage par le ministère, la DRH, la DGEFP et la DGT, et sans, d'autre part, le comblement du fossé qui ne cesse de croître entre le sommet de l'État et les services. Nous espérons que cette séance ira bien dans ce sens avec du concret et des engagements solides. »

M. PARRA, au titre de l'UNSA, donne lecture de la déclaration suivante :

« Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, chers collègues, l'émotion et l'effroi touchent notre pays. L'attentat qui a eu lieu vendredi dernier dans un lycée est une attaque contre notre école laïque et émancipatrice. Ce lâche assassinat commis par un intégriste islamiste vise les symboles de nos libertés et de notre République. L'UNSA veut rendre hommage à Dominique Bernard. Trois ans presque jour pour jour après l'assassinat de Samuel Paty, ce nouveau drame nous rappelle que la France est toujours confrontée à la menace terroriste islamiste. Aussi, dans le cadre de la formation spécialisée de ce jour, l'UNSA demande que les procédures de sécurité soient revues et, le cas échéant, renforcées à tous les niveaux pour prévenir les risques face aux menaces terroristes. L'UNSA rappelle que les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

En ce qui concerne les instructions relatives aux équipements de protection individuelle, pour l'UNSA, celle-ci a le mérite de rappeler les règles en termes de santé et sécurité au regard des

spécificités liées à l'inspection du travail. Par contre, elle ne traite pas des autres moyens dont doit disposer le système d'inspection du travail pour réaliser ses missions au regard de la Convention 81 de l'OIT. Ainsi, le parc de véhicules de service dédiés aux sites, les moyens humains avec la question incontournable des effectifs, les moyens bureautiques (photocopieurs, imprimantes, etc.), les fournitures sont aussi essentielles pour que les agents du SIT puissent assurer leurs missions.

Les conséquences de la réforme OTE placent le SIT dans une situation singulière par rapport aux autres directions départementales et interministérielles. Le SIT bénéficie normalement d'une garantie des moyens pour assurer ses missions au regard de la Convention 81 de l'OIT et d'une ligne hiérarchique DGT spécifique. Or, pour l'UNSA, l'action du SIT est toujours entravée par le dysfonctionnement des SGCD, trois ans bientôt après leur création. La conséquence de cette situation peut conduire à des risques psychosociaux en raison d'un sentiment de travail empêché. Les défaillances des SGCD sont d'ailleurs pointées sans complaisance dans le rapport de la mission inter inspection.

Quant à la ligne hiérarchique DGT, force est de constater que le placement des agents du SIT au sein des DDETS avec une double chaîne de commandement pose problème. Si l'obligation d'effectuer un DUER est rappelée dans l'instruction, force est de constater que l'évaluation des risques métiers liés au SIT est souvent mal appréhendée, voire inexistante dans certaines DDETS qui n'ont pas établi de DUER. Pour l'UNSA, la question de la protection des agents du SIT dans ces conditions est problématique dans certains départements.

L'UNSA-ITEFA prendra sa part dans les débats qui vont avoir lieu sur les autres sujets fixés à l'ordre du jour. L'UNSA-ITEFA vous remercie de votre attention. »

M. LAMAISON, au titre de FO, donne lecture de la déclaration suivante :

« Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, chers collègues, nous nous réunissons ce jour pour traiter de la santé et de la sécurité de nos collègues, sans même savoir si notre instance a compétence pour les DDETS et DDETS-PP. Tantôt ballottés côté ministère du Travail pour ce qui concerne les ordres et directives, tantôt ballottés côté ministère de l'Intérieur pour la gestion du quotidien, nombre de collègues des DDETS et DDETS-PP vivent mal la situation. Le rapport des inspections générales sur les SGC départementaux retranscrit parfaitement ces souffrances.

Pour aborder brièvement l'ordre du jour, Force Ouvrière constate que les risques psychosociaux ne sont que peu pris en compte dans le PAPRIPACT, bien que ceux-ci soient très présents dans nos services. Concernant les maltraitances, nous demandons que tous les auteurs d'agissements portant atteinte à l'intégrité physique ou mentale soient rappelés à l'ordre et/ou sanctionnés, quelle que soit la position des intéressés dans la ligne hiérarchique.

Par ailleurs, nous ne pouvons commencer cette instance sans vous alerter quant à la situation dramatique des sous-effectifs dans certains services et, notamment, dans les unités de contrôle de l'inspection du travail. Nous demandons de donner consigne aux directeurs de structure

pour qu'un plan de continuité d'activité soit établi en allégeant la charge de travail des agents afin de préserver leur santé physique et mentale.

Pour FO, notre revendication est claire : pas d'effectifs = pas d'objectifs. »

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) ajoute que la CFDT souhaite impérativement que soit clarifié le champ de compétences de cette FSSSCT ministérielle. La Directrice des ressources humaines ayant indiqué lors de la réunion du 5 octobre avec le ministre que le champ de compétences du CSA ministériel et, par conséquent, de la FSSSCT ministérielle s'intéressait aux sujets transversaux – y compris à l'intérieur des DDETS. La CFDT demande que ce point soit clarifié. De plus, le syndicat demande si la note circulaire de la DGAFP est arrivée et estime que le PAPRIACT 2023 est présenté de manière trop tardive, même si des groupes de travail ont été organisés dans l'intervalle.

M. JANNES (CDFT) entre en séance.

Mme BOFILL (DRH) revient sur un certain nombre de points soulevés dans les déclarations des organisations syndicales. Le périmètre des instances sera évoqué dans le cadre de l'analyse du PAPRIACT. Les sujets portant sur la demande d'éléments concrets, de formations et de méthodologie seront également évoqués lors du point PAPRIACT.

Les moyens de fonctionnement ont été évoqués par le ministre du Travail lors de son entrevue avec les OS et ont fait l'objet d'un certain nombre de points d'avancement, même si les syndicats soulignent le fait que cela soit encore insuffisant. Un schéma d'emploi à zéro signifie qu'il n'est pas négatif. La Direction réamorce des affectations d'agents de contrôle dans les services de l'Inspection du Travail.

Fin novembre, les résultats d'admissions au concours d'inspecteur du travail 2023 seront connus et la Direction espère que le nombre d'admissibles permettra d'approcher la complétude des 200 postes ouverts à ce concours. Après le concours 2022, 126 inspecteurs élèves du travail sont actuellement en formation à l'INTEFP. En 2024, 200 postes seront ouverts au concours d'inspection du travail pour la troisième année consécutive.

La Direction espère que les actions conduites par ailleurs (rémunérations, indemnités de formation pour les élèves de l'interne et du troisième concours) pourront faire augmenter la participation des candidats. Ces efforts conjugués laissent espérer que les taux de vacances, tout particulièrement dans certains départements, pourront se réduire.

Le guide des CSA de la DGAFP est disponible en ligne sur le portail de la Fonction publique et sera inséré sur ECHOS. Cela apporte un certain nombre de précisions, tout particulièrement dans le champ du périmètre de compétences des CSA, mais certains points ne trouvent cependant pas de réponse.

La Présidente n'a pas encore de réponse à apporter s'agissant de l'inspecteur du travail à saisir en cas de désaccord sérieux et persistant non levé par l'intervention de l'ISST ni sur la

délibération du DSP non levé (DSP relatif à la non-consultation de l'instance sur le lot 1 de suite).

M. JANNES (CFDT) rappelle que l'instance avait voté une résolution sur le désaccord persistant.

Mme BOFILL (DRH) répond que la mission « juridique » du Conseil d'État n'existe plus. La Présidente relaiera par écrit la réponse de la DAJ sur le sujet. La Direction travaille sur une solution opérationnelle pour lever ce sujet d'importance, car elle partage le fait que cette question doit être traitée.

Les problématiques relayées par les OS, et qui sont toujours avérées, seront traitées lors de l'analyse du cahier des charges de l'expertise, mais également lors de la présentation et des échanges sur le bilan de Qualisocial.

Au sujet des refus d'expertise, les textes prévoient de tracer le nombre de demandes d'expertise, mais pas les informations sur les refus. Il arrive cependant d'en obtenir spontanément de la part d'un service, à destination de la formation spécialisée concernée et de l'ISST compétent. Le refus d'expertise constitue le deuxième cas de potentiel désaccord sérieux et persistant et nécessite l'intervention de l'ISST, lequel a été saisi par la direction d'emploi concernée.

S'agissant des procédures de sécurité, le territoire national est en plan Vigipirate renforcé, alerte attentat. La Présidente regardera si cela nécessite de rappeler aux directions de l'emploi ce qu'implique le relèvement du plan Vigipirate à ce niveau. Aucune autre consigne gouvernementale n'a par ailleurs été donnée pour les établissements de l'État autres que les établissements d'enseignement scolaire et les lieux de culte.

M. PARRA (UNSA) estime que les services déconcentrés perdent parfois de vue les consignes particulières de sécurité dans les bâtiments. On s'habitue à ces situations et la vigilance attentat pourrait laisser penser que rien ne doit être fait à l'intérieur des bâtiments. Monsieur PARRA estime que les procédures devraient être réactivées.

Mme BOFILL (DRH) prend note du point pour vérifier s'il est nécessaire de rappeler au sein de l'administration centrale, les procédures impliquées par le renforcement du plan Vigipirate, s'agissant des bâtiments accueillant les services de l'État qu'ils reçoivent ou non du public.

M. PARRA (UNSA) souligne que les DDETS échappent au radar de la formation spécialisée, ce qui exclut toute possibilité d'intervention. Les élus le font remonter dans leurs instances locales, mais en voient les limites et les difficultés.

Mme BOFILL (DRH) revient sur les points à l'ordre du jour proposés par les élus. Sur l'approbation des PV, la Présidente doit relire le procès-verbal du mois de mai.

Mme BENKACI (DRH) précise que les PV sont en attente de relecture de l'administration.

Mme BOFILL (DRH) s'engage à relire rapidement le PV en sa possession et à récupérer les autres.

La Présidente propose que la programmation des travaux de la formation spécialisée et le retour d'enquête des services de renseignement soient inscrits à l'ordre du jour de la séance du 12 décembre. Les points sur les astreintes « enquête AT » et les objectifs chiffrés seront abordés en présence de la DGT.

Par ailleurs, les points envoyés quelques jours plus tôt par Monsieur JANNES relèvent de sujets de périmètre et de programmation de travaux. Ils seront donc abordés en même temps que le PAPRIPACT.

Pour information, la Direction attend encore quelques désignations d'organisations syndicales pour installer le CSA spécial des DREETS. Ses membres devront ensuite désigner les représentants du personnel de la formation spécialisée du CSA des DREETS. La Présidente ignore cependant si la formation spécialisée du CSA spécial des DREETS pourra être installée avant la fin de l'année. En revanche, ce sera le cas du CSA spécial.

Cela aura un impact sur le périmètre s'agissant de la compétence exclusive du CSA spécial des DREETS et de sa formation spécialisée puisque ce CSA sera coprésidé par les ministères sociaux et le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) revient sur le déploiement des échanges entre pairs, dont la note a été signée, et demande qu'il soit discuté en instance. La question du refus d'expertise est portée à l'ordre du jour depuis deux ans. L'article 66 du décret CSA mentionne que « *La décision du président de la formation spécialisée refusant de faire appel à un expert doit être motivée. Cette décision est communiquée à la formation spécialisée instituée au CSA ministériel.* » La Présidente doit le rappeler aux services déconcentrés et transmettre les motivations aux élus.

Par ailleurs, si les questions de compétences peuvent être abordées au début du point sur le PAPRIPACT, la discussion sur les compétences ne se limite pas au programme annuel. La question est d'examiner la compétence de la formation spécialisée au titre de l'article 73 pour analyser les risques. En revanche, aucune formation spécialisée n'est jamais consultée sur le contenu des formations sécurité alors que c'est une obligation de la partie 4 du Code du travail qui s'applique à la Fonction publique.

Il faudrait établir un tableau pour récapituler les compétences et repérer les manques sur ces questions. Un représentant du personnel en service déconcentré DREETS ou DDETS est compétent pour des agents qui ne dépendent pas du ministère, mais il n'a pas d'information sur les ministères correspondants. Cela soulève un problème de compétence et de circulation de l'information.

Enfin, le guide est écrit par des gens qui ne sont pas des opérationnels et qui se posent la question de la compétence seulement du point de vue de la consultation des instances. En l'état,

un président de CSA a le droit de décider d'une compétence exclusive en termes de consultation du CSA. En tout état de cause, il ne peut pas retirer aux formations spécialisées – qu'elles soient ministérielles ou des services déconcentrés – l'obligation d'analyser les risques professionnels au titre de l'article 73, quels que soient les projets. Sur ce point, le guide n'est pas bon.

Mme BOFILL (DRH) affirme que cela ne lui avait pas totalement échappé. Ce guide a été travaillé avec les organisations syndicales pendant des mois, mais il semble manquer de précision. Sa mise en pratique permettra de le regarder de manière plus précise. Sur l'article 66, la Direction devra rappeler ces textes à l'intégralité des services. Le point sera évoqué lors de la formation spécialisée de décembre.

La note sur les échanges entre pairs sera diffusée au mois de novembre et transmise pour information à la formation spécialisée ministérielle Affaires Sociales. Elle sera également communiquée aux élus en même temps qu'elle sera adressée aux services.

I. Désignation du secrétaire de séance

Mme BOFILL (DRH) précise que le secrétaire sera désigné ce jour pour l'intégralité de la mandature. Cette modalité est propre à la formation spécialisée du CSA « Travail emploi ».

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) sollicite une courte suspension de séance.

La séance est suspendue à 10 heures 55 et reprend à 11 heures 05.

Mme BOFILL (DRH) demande l'adresse mail du n+1 de chaque membre titulaire et suppléant de l'instance afin d'adresser les convocations aux supérieurs hiérarchiques. La Direction adressera un mail aux représentants pour collecter ces informations.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) observe que les supérieurs hiérarchiques sont informés quand leurs collaborateurs sont convoqués à des formations, ce qui prouve que la DRH des ministères sociaux dispose de leurs adresses mail.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) suggère de collecter les adresses des supérieurs hiérarchiques ou des services qui gèrent les absences.

Mme BOFILL (DRH) confirme que les adresses transmises doivent être les plus opérationnelles possible.

M. LAMAISON (FO) affirme que son organisation syndicale répondra à la demande de Madame BOFILL pour tous les représentants qui siègent.

M. GERMAIN (DRH) souligne que cette demande vise avant tout à faciliter la vie des représentants du personnel.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) souhaite soumettre au vote, à la demande unanime des organisations syndicales, de désigner Monsieur LE CORRE (CGT/SUD/FSU) comme secrétaire et Madame OTT (CGT/SUD/FSU) comme secrétaire adjointe. Ce choix ne correspond pas à ce que prévoit le règlement intérieur, mais semble être de nature à faciliter les échanges et à renforcer la parité.

Mme BOFILL (DRH) observe que ce point a fait l'objet d'un débat préalable à l'adoption du règlement intérieur, lequel a été adopté dans sa rédaction en prévoyant l'élection d'un ou d'une secrétaire. Concernant l'organisation, il existe un quota dédié de jours pour les représentants du personnel titulaires désignés au sein des formations spécialisées des CSA, avec un quota dédié pour le secrétaire des formations spécialisées ministérielles et des quotas dédiés pour les représentants titulaires des formations spécialisées ministérielles. Ce quota est différent de celui des formations spécialisées non ministérielles.

Mme OTT (CGT/SUD/FSU) explique que sa candidature ne sera pas assortie d'une demande de jours. Pour avoir exercé cette fonction lors de la précédente mandature, vouloir faire passer tous les échanges avec la Direction entre les mains d'une seule personne ne se passe pas bien. Il est arrivé à plusieurs reprises que Monsieur LE CORRE ou elle-même se retrouve seul à assister à la réunion d'établissement de l'ordre du jour.

Mme BOFILL (DRH) propose de mettre au vote l'élection du secrétaire et de préciser au PV qu'afin de faciliter les missions confiées au secrétaire de la formation spécialisée par les textes et le RI, Madame OTT assistera le secrétaire.

M. GERMAIN (DRH) propose la formulation « Afin de contribuer au bon fonctionnement de l'instance, Madame OTT pourra assister et suppléer Monsieur LE CORRE dans l'exercice des missions qui lui sont confiées au titre de ses fonctions de secrétaire ».

Mme BOFILL (DRH) sollicite l'aval des représentants du personnel.

Les élus donnent leur accord.

Monsieur LE CORRE (CGT/SUD/FSU) est désigné secrétaire pour l'ensemble de la mandature.

II. Présentation du PAPRI Pact 2023

Mme BOFILL (DRH) indique que le projet de PAPRI Pact de la formation spécialisée Affaires Sociales a été présenté le jeudi précédent. Les élus de cette instance ont proposé de surseoir à l'avis sur le PAPRI Pact 2023 présenté en octobre 2023 afin de voter lors de la dernière séance de la formation spécialisée de l'année un PAPRI Pact 2023-2024, charge à l'administration d'apporter les éléments de complétude demandés par les représentants du personnel. Par ailleurs, le contenu du projet est assez proche d'une formation spécialisée à l'autre.

L'article 71 du décret CSA prévoit de soumettre chaque année, pour avis, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail à la formation spécialisée du CSA. Ce programme s'inscrit dans le cadre de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, du décret CSA et du décret du 28 mai 1982, relatif à l'hygiène et à la sécurité.

Ce projet a fait l'objet de deux groupes de travail dans chacun des champs ministériels, lesquels avaient pour objet de s'accorder sur une méthode d'élaboration. À l'issue, le programme proposé s'articule autour de grands axes prioritaires, portant sur les instances, les acteurs et les outils d'une part, et l'analyse et la prévention de risques professionnels, identifiés par ailleurs, d'autre part.

Sur la méthode d'élaboration, un projet de circulaire est en travail avec les représentants du personnel du Conseil supérieur de la Fonction publique, relatif aux DUERP et au PAPRIPACT. Quand cette circulaire paraîtra, elle abrogera les précédentes, relatives au DUERP, et installe une méthodologie d'élaboration du PAPRIPACT (fiches méthodologiques, fiches relatives à la mise en œuvre des actions de prévention).

Par ailleurs, est également en cours, avec les représentants des organisations syndicales du Conseil supérieur, un projet de circulaire relatif à l'amiante dans la Fonction Publique de l'État, qui s'inscrit dans le cadre du plan santé-travail fonction publique. Un certain nombre de travaux sont en cours à l'échelle interministérielle, mais la Présidente propose de poursuivre sans attendre et de mettre à disposition des élus les documents de travail internes à la Fonction Publique. Cela ne renvoie pas à un sujet de périmètre, mais au PAPRIPACT et à sa méthode d'élaboration.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) rappelle que la loi du 2 août 2021 a modifié le lien entre le document unique d'évaluation des risques et le PAPRIPACT. Le CSA « Travail emploi » lie le PAPRIPACT au document unique, sans pour autant disposer d'un document unique au niveau ministériel. D'ailleurs, les documents la veille au groupe de travail DGAFP ne résolvent pas cette question.

Par ailleurs, il existe encore une difficulté dans les orientations de la DGEFP alors même que cette dernière rappelle que l'objectif est d'évaluer les risques. Plusieurs fiches utilisent encore le système de cotation, mais Monsieur LE CORRE estime qu'il doit être banni. Sur l'amiante, la cotation peut différer totalement selon le référentiel utilisé. Il n'est en effet pas harmonisé d'un ministère à l'autre sur les questions de gravité ou de fréquence.

Il conviendrait donc de rediscuter du document unique cadre des ministères sociaux, adopté en 2014, et d'y inclure de nouveaux risques apparus dans l'intervalle, comme le risque biologique, l'analyse des risques en cas de télétravail et la question des violences sexistes et sexuelles.

La situation concernant l'amiante à la DGEFP est une catastrophe et un recul extrêmement fort par rapport à la circulaire de 2015.

Mme BOFILL (DRH) ajoute que le guide CSA aborde de manière assez claire les périmètres des CSA selon les sujets de compétences et de missions confiés aux CSA dans le décret de 2020. La Présidente convient que le guide est moins précis, s'agissant des formations spécialisées, sans toutefois être totalement illogique.

L'article 2 du décret du 2 juin 2022 mentionne : « *Il est institué auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi et de l'insertion un comité social d'administration ministérielle chargé de connaître des questions intéressant l'ensemble des services centraux et déconcentrés placés sous l'autorité exclusive ou partagée de ces ministres.* » L'alinéa 2 précise « *Une formation spécialisée en matière de santé [...] est chargée d'exercer les attributions prévues au décret du 20 novembre 2021, conformément au sein du CSA ministériel.* »

La Présidente propose de rappeler dans le PAPRI Pact la loi, le décret CSA, le décret de 82 et l'article 2 de l'arrêté du 2 juin 2022, qui mentionne « *les questions intéressant l'ensemble des services centraux et déconcentrés placés sous l'autorité exclusive ou partagée de ces ministres, chargés de travail, de l'emploi et de l'insertion.* »

Les articles 63, 64 et 73 du décret CSA avaient donné lieu à des échanges lors des travaux préalables à l'adoption du règlement intérieur. Finalement, la rédaction mêlant une fraction de l'article 64 avec une fraction de l'article 73 a été écartée. La DGAFP a précisé les points suivants émanant de la Fonction Publique :

L'article 63, portant sur les attributions de la formation spécialisée, précise que « *Les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalle régulier à la visite des services relevant de leur champ de compétence. [...] La délégation peut réaliser les visites sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail.* » La formation spécialisée de proximité procède à cette visite des services entrant dans son champ de compétences.

L'article 64, portant sur les enquêtes à la suite d'accident, indique que les formations spécialisées locales agissent en cas d'accident de travail, de service ou de maladie professionnelle. Cela ne donne donc pas de compétences dans ce registre à une formation spécialisée ministérielle.

L'article 73, portant sur l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents, ne comporte plus de référence aux termes « service », « accident » ou « enquête ». Il concerne uniquement les faits d'exposition aux facteurs de risque. Le décret ne prévoit pas la possibilité d'effectuer des visites dans les services concernés pour procéder à une analyse de risque, des visites, mais il ne l'interdit pas non plus. Cela donne donc une voie de travail.

Néanmoins, comme chaque formation spécialisée a la compétence au titre de l'article 73, deux formations spécialisées distinctes peuvent, sur un risque identique, aboutir à des conclusions différentes. Cela soulève un potentiel conflit de légitimité si l'analyse du sujet aboutit à un résultat différent.

La DRH du ministère de l'Intérieur est favorable à l'harmonisation de la présentation des PAPRIPACT. Il existe une formation spécialisée du CSA de réseau des DDI (dont DDETS et DDETS-PP). Les représentants du personnel de cette dernière ont déjà commencé à réfléchir à ce sur quoi ils travailleront en 2024. La Présidente leur proposera d'échanger sur les programmes annuels de prévention des risques puisque cela rejoint le sujet de périmètre. De plus, les deux projets de PAPRIPACT comprennent des sujets communs : télétravail, bâtiminaire, violences sexuelles et sexistes. De leur côté, ils traiteront également le baromètre social pour les agents des DDI.

M. SCHIAVONE (DRH) précise que son homologue de l'Intérieur et lui-même entreront en contact et travailleront au partage des informations

Mme BOFILL (DRH) ajoute que le sujet de périmètre doit également prendre en compte la compétence de la formation spécialisée du CSA spécial des DREETS. L'article 7 de l'arrêté précise : *« Il est créé auprès des ministres chargés de l'économie, des finances et de la relance, du travail, de l'emploi et de l'insertion, et des solidarités et de la santé un comité social d'administration spécial, ayant à titre exclusif compétence pour connaître des questions, projets de textes communs à l'ensemble des personnels des directions régionales de l'économie des DREETS et de la DRIEETS, et des DDETS dans les matières mentionnées à l'article 48. »*

De plus, *« Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité, de conditions de travail chargée d'exercer les attributions prévues au chapitre 2 du titre 3 du décret du 20 novembre est instituée au sein du comité spécial. »*

Les PAPRIPACT ministériels, Affaires sociales et Travail-Emploi vont donc avoir à traiter dans leur choix d'action et de modalité de travail de l'ensemble du périmètre, mais la formation spécialisée du CSA spécial des DREETS a compétence exclusive sur un certain nombre de champs. Cela permettra d'avoir le programme annuel de prévention des risques professionnels du MEFR, car la formation spécialisée du CSA spécial aura toutes les compétences des articles 63 et de l'article 73

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) souligne la complexité de ces éléments et sollicite des explications écrites, au moins à l'échelle des ministères sociaux. Dans l'attente d'une note écrite, la CFDT ne pourra pas entendre que la formation spécialisée du CSA ministériel ne pourrait se prononcer sur ce qui se passe dans les services déconcentrés ou en administration centrale.

Mme BOFILL (DRH) affirme que ce n'est pas ce qu'elle a dit.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) suggère d'illustrer les précédentes explications par un schéma. Le décret de 1982 exclut de fait les visites de service et les enquêtes d'accident du travail. L' élu considère que la formation du CSA ministériel est compétente en matière d'alerte pour danger grave éminent puisque l'article 67 ne fait pas référence aux services. De plus, il se déclare assez convaincu que le CSA spécial des DREETS ne fera rien en matière de santé-sécurité.

Concernant l'article 73, il peut y avoir des enquêtes et des analyses croisées. En cas d'accident dans un contexte de coactivité, il peut y avoir deux enquêtes et des éléments d'analyse différents. La double compétence n'est pas conflictuelle au regard du faible nombre d'enquêtes accident effectuées.

M. CARLIER (UNSA) demande quelle formation spécialisée de quel CSA est responsable localement des agents dans les DDETS qui font partie du système d'inspection du travail. La formation spécialisée des DREETS a aussi son mot à dire, notamment en termes d'évaluation des risques particuliers qui échapperaient aux formations spécialisées des DDETS et DDETS-PP. Les champs de compétences doivent être clarifiés.

Mme OTT (CGT/SUD/FSU) comprend que la formation spécialisée ministérielle est compétente pour les sujets qui intéressent les politiques menées par le ministère des Affaires sociales, dont dépend le périmètre du CSA (questions générales d'organisation des services et des missions qui relèvent exclusivement du ministère du Travail), y compris pour les agents en DDETS du fait d'une autorité partagée. De plus, les CSA locaux restent compétents pour éditer les PAPRIACT (CSA et FSSST des DDETS et CSA des DREETS), en plus de leur propre CSA local.

Cela peut entraîner des conflits dans la gestion de l'évaluation des risques et des mesures qui seront données. Le PAPRIACT DMSO sera présenté au MIOM pour montrer les principales évaluations et le plan mis en place. La question est de savoir comment serait gérée une éventuelle contradiction avec ce qui est mis en place au niveau local. La multiplication des compétences générera des dissonances d'interprétation, de degrés et d'évaluation de gravité. La réponse à cette question ne peut pas être déconnectée de la notion de responsabilité légale.

M. LAMAISON (FO) affirme que l'encadrement du ministère de l'Intérieur au sein des DDETS et DDETS-PP a besoin de consignes, car ce qui n'est pas prévu n'est pour eux pas prévu. FO porte la demande qu'une note autorise la réalisation d'enquêtes d'analyse des risques au sein des DDETS et DDETS-PP.

Mme BOFILL (DRH) s'engage à rédiger une note, éventuellement accompagnée d'un schéma, et la fera relire par la DGAFP. Des solutions seront trouvées dans la pratique opérationnelle. Un risque et les moyens de le lever peuvent être analysés différemment, mais la responsabilité pénale qui pèse sur le chef de service permettra de mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires au plus près du terrain sans avoir besoin d'un quelconque ordre ministériel.

Les mêmes sujets sont traités partout parce que les grands risques professionnels auxquels sont soumis les agents sont les mêmes partout (RPS, violences sexistes et sexuelles, harcèlement, discriminations, risques bâtimentaires, amiante, télétravail). Le PAPRIACT ministériel proposera des actions au sens large qui deviendront concrètes quand elles seront déclinées au niveau local. Il s'agira donc de trouver une articulation entre les échelons ministériel et local dans le cadre de chaque sujet et de chaque famille de risque.

En cas de demande très précise concernant les agents d'administration centrale, la Présidente proposera à la formation spécialisée des actions concrètes avec un indicateur et un calendrier. Concernant les agents de contrôle dépendant du ministère du Travail, la formation spécialisée ministérielle est seule compétente pour décrire leur équipement de protection obligatoire. De la même manière, la prévention des risques professionnels des agents qui interviennent sur autoroute est décidée au niveau ministériel et non au niveau local.

L'objectif sera de déployer les actions de façon homogène et cohérente, de s'assurer de l'absence de contradiction des mesures et de suivre ce qui se fera à l'échelon départemental. Le ministériel prendra la main sur les sujets qui relèvent de son périmètre et de sa compétence.

Mme LUCIOTTO (CGT/SUD/FSU) demande si la note sur les périmètres de compétence intégrera celles qui relèvent de la formation spécialisée administration centrale. De plus, l'élue sollicite la lettre de cadrage du conseiller de prévention qui doit arriver le 6 novembre. En outre, la question est de savoir comment les actions seront coordonnées entre les CSA départementaux et régionaux sans créer de situations ubuesques.

M. JANNES (CFDT) estime que ces questions sont beaucoup trop complexes pour être traitées à l'oral sans préparation. Les élus ont besoin de se baser sur une note préparatoire pour étudier le sujet et l'analyser. L' élu demande de reprendre le débat en groupe de travail sur une base écrite.

Mme BOFILL (DRH) rappelle que les élus ont unanimement sollicité un éclairage sur la question des périmètres. Le CSA d'administration centrale est le CSA de proximité. Le PAPRIACT adopté l'avant-veille par la formation spécialisée de l'administration centrale est à peu près le même projet présenté par la Présidente dans les deux formations spécialisées. En revanche, elle proposera des actions plus précises à l'administration centrale.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) se demande comment la formation spécialisée du CSA spécial peut avoir des compétences plus larges que le même CSA. La formulation de l'article 7 de l'arrêté paraît contradictoire sur ce point.

Mme BOFILL (DRH) souligne que cela a été soumis au CSA au mois d'avril sans que l'article 7 soulève de discussion.

La Présidente propose de reporter le vote sur le PAPRIACT à la prochaine formation spécialisée. D'ici là, elle réécrira le préambule pour préciser les périmètres.

Mme LUCIOTTO (CGT/SUD/FSU) suggère de prévoir autant de colonnes que de compétences pour matérialiser par une croix les compétences de la formation spécialisée.

Mme BOFILL (DRH) souligne que la formation spécialisée administration centrale a fait la même demande.

M. JANNES (CFDT) souligne la qualité de cette idée. Néanmoins, sa concrétisation semble irréalisable eût égard à tous les flous. Il faudra une note générale sur l'ensemble des compétences des CSE. Le tableau est donc une excellente idée.

Mme BOFILL (DRH) note la proposition.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) estime utile de rappeler à l'entête du PAPRIACT l'article 71 du décret : « *Chaque année, le président soumet pour avis un programme annuel établi à partir de l'analyse de 73 et des informations du rapport social unique.* » Cela permet d'entériner le fait que la liste des mesures doit être détaillée. Or les élus ne peuvent pas être consultés ce jour sur un plan 2023-2024 sans liste détaillée des réalisations passées.

Mme BOFILL (DRH) confirme que la formation spécialisée d'administration centrale a voté le mardi précédent sur le programme 2023, mais le programme 2024 sera soumis à l'avis sur la base d'un document complémentaire.

M. JANNES (CFDT) se prononce en défaveur d'un PAPRIACT 2023-2024, car le programme 2023 n'a pas fait l'objectif d'une analyse des risques. Il appartient à la Direction de le mettre en œuvre – la CFDT votera contre – est de passer à un plan 2024 avec une véritable méthodologie, y compris l'analyse des risques prévue à l'article 73.

Tout d'abord, le PAPRIACT 2023 devrait prévoir en priorité des actions de prévention primaire, comme mentionné dans le deuxième axe du plan Santé Travail. En effet, la prévention primaire est la plus efficace, car elle s'attaque à la cause des risques. De plus, ce programme devrait préciser les conditions de réalisation ou d'exécution des actions à entreprendre. Or seulement six des 25 mesures précisent leurs conditions d'exécution.

Ensuite, ce programme devrait comporter uniquement des mesures de prévention des risques. Or la plupart des actions proposées n'en sont pas, à l'instar de la formation des membres de la formation spécialisée ou la mise à jour de la liste des conseillers de prévention.

Quatrièmement, ce programme devrait comporter des mesures ambitieuses en matière de RPS, mais aucune des sept mesures du PAPRIACT ne constitue de la prévention primaire et seulement deux mesures comportent des précisions quant à leurs conditions de réalisation.

Cinquièmement, le PAPRIACT devrait comporter des mesures de prévention des risques professionnels des agents de contrôle de l'inspection du travail (ligne hiérarchique spécifique au SIT). L'instruction relative aux obligations en matière d'évaluation des risques professionnels appliqués à la protection des agents de l'inspection du travail n'est cependant assortie d'aucune condition de réalisation ou d'exécution.

La CFDT demande donc, a minima, de mettre en place une cellule de veille nationale. En l'état, ce PAPRIACT est totalement indigent.

Mme BOFILL (DRH) précise que le sujet de la cellule de veille nationale soulève une difficulté de compréhension mutuelle entre la formation spécialisée Affaires sociales et celle du Travail. Les RPS ne sont pas des risques métiers et ne peuvent pas être considérés de manière différente selon les ministères. La Présidente proposera de rassembler dans un groupe de travail des représentants des deux instances pour aboutir à un même traitement. La DRH et la QVT ne pourront en effet pas faire deux choses distinctes.

M. AUGENDRE (CGT/SUD/FSU) demande en quoi les RPS sont identiques d'une instance à l'autre. En effet, les RPS sont sujets à la notion d'organisation de travail, qui peut différer d'un collectif de travail à l'autre.

Mme BOFILL (DRH) précise que les RPS sont des risques pour la santé mentale, physique ou sociale liés à des conditions d'emploi et de travail. La manifestation du risque et l'analyse globale du risque sont les mêmes. Si un service est soumis à des dépassements horaires inconsiderés, cela renvoie à un risque spécifique lié à une organisation du travail spécifique. De fait, il conviendra d'y apporter une réponse opérationnelle concrète.

En tout état de cause, les risques psychosociaux concernent beaucoup d'agents publics, ce qui explique pourquoi il est inscrit dans beaucoup de plans de prévention, depuis le Plan santé-travail jusqu'aux projets de PAPRI Pact.

M. CARLIER (UNSA) demande qui, à part les agents de contrôle, sont confrontés à des accidents de travail graves, voire mortels. Les directeurs de DDETS sont démunis pour mettre en place un suivi pour un agent confronté à un accident mortel. Le pôle Travail peut accompagner ces agents.

Mme BOFILL (DRH) ne partage pas cette analyse. Les agents de contrôle de la DGCCRF sont également soumis à des risques professionnels quand ils se rendent dans des entreprises. Les agents des services vétérinaires sont également soumis à des risques quand ils se rendent dans des abattoirs. Les agents de contrôle IASS peuvent se tuer sur la route. Toute action de contrôle soumet le contrôleur à un risque. Parfois, les contrôles ne se passent pas bien du tout.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) revient sur la proposition d'une cellule de veille nationale. La CFDT se prononce en faveur de la constitution d'un groupe de travail, d'abord au sein de chaque ministère puis dans une séance de travail commune. L'objectif est de constituer une cellule de veille nationale plutôt que rien.

M. LAMAISON (FO) affirme que FO s'associe à la demande de la CFDT.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) observe que la cellule de veille est un des éléments du bloc RPS et sera abordée en même temps que le PAPRI Pact.

Mme BOFILL (DRH) note la demande de la CFDT, dans l'axe 1, que le fonctionnement de la formation spécialisée ne relève pas de la prévention des risques professionnels.

M. PEREIRA (DRH) explique que la partie 1 est composée de trois sous-parties :

- Fonctionnement de la formation spécialisée, avec des mesures sur la formation des membres, sur l'organisation d'un groupe de travail pour définir la méthode d'analyse des risques, sur l'analyse des risques professionnels en tant que tels, sur le suivi de l'expertise pour risques graves et sur la feuille de route des travaux de cette même instance pour l'année à venir ;
- Réseau des assistants et conseillers de prévention, avec des mesures sur l'animation et la formation de ce même réseau, sur la mise à jour de la cartographie des assistants, prenant en compte leur quotité et le contenu de leur lettre de mission, et la professionnalisation de ces acteurs ;
- Outils SST, d'une part sur la bonne information des agents de l'existence des registres, sur le rappel au service en lien avec les instances de direct social de proximité de l'obligation de disposer d'un DUERP qui soit mis à jour annuellement, et intégrant notamment les RPS sur la base d'un diagnostic et des risques judiciaires et sur la réflexion visant à dématérialiser les DUERP locaux et les registres SST et spécial.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) observe que le contenu de la formation des membres de la formation spécialisée n'est pas précisé (fonctionnement de l'instance ou méthodologies d'enquête en matière d'exposition à l'amiante bâtementaire, de RPS ou de VSST). Les prérogatives diffèrent entre la formation spécialisée ministérielle et la formation spécialisée en service déconcentré. La question est de savoir s'il est prévu une formation spécifique pour les membres des formations ministérielles qui n'ont pas les mêmes attributions que les membres des formations spécialisées.

M. SCHIAVONE (DRH) souligne que la prévention primaire est un des éléments de l'article 71, avec l'amélioration des conditions de travail. Même si la prévention primaire doit être la priorité, cela ne se limite pas à cela.

M. JANNES (CFDT) constate qu'il est question de risques et de conditions de travail. Autrement dit, les mesures doivent se référer au réel du travail. On doit identifier un risque ou des conditions de travail à améliorer.

Mme BOFILL (DRH) confirme que cela soulèvera une question de périmètre.

M. JANNES (CFDT) estime que la formation des membres de la formation spécialisée n'est pas directement liée à un problème de conditions de travail à améliorer ni à un risque. Cela constitue un contresens, car l'analyse pas faite.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) ne remet pas en cause la présence des deux autres points de la première sous-section de la première partie dans le programme annuel. Pour avoir un programme de qualité, il faudra travailler d'ici la fin de l'année sur une analyse des risques au titre de l'article 73.

Mme BOFILL (DRH) observe qu'une partie de la programmation des travaux de l'instance peut porter sur le travail de certains des points d'amélioration des conditions de travail, en répartissant les sujets à étudier entre les différentes réunions de 2024.

M. JANNES (CFDT) souligne la complexité de l'analyse des risques. La feuille de route proposée par la Présidente n'est pas le PAPRIPACT. Faute d'analyse des risques, le PAPRIPACT 2023 ne peut pas être rédigé.

Mme BOFILL (DRH) répète que sa proposition concerne le document de 2024. Il s'agira de prendre le temps de le rédiger en tenant compte des aspects de périmètre et des aspects financiers. Les projets de feuille de route et de programme doivent être réalistes et répondre aux attentes.

M. JANNES (CFDT) rappelle que le PAPRIPACT engage la Direction pour 2023. Il faut le voter. L'important est de définir au prochain CSA une programmation et une méthodologie. La priorité doit être donnée à l'analyse des risques.

Mme BOFILL (DRH) affirme qu'elle se conformera à la méthodologie de la DGAFP sur l'analyse des risques. Les risques identifiés existent et le temps passé à définir la méthodologie est autant de temps non consacré aux actions de prévention.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) constate que certaines observations formulées en groupe de travail n'ont pas été retenues. Or aucune explication n'a été donnée sur les raisons de leur élimination, alors que cela aurait permis de progresser sur ce qui sera fait en 2024.

M. SCHIAVONE (DRH) rappelle qu'un grand nombre de questions portait, en groupe de travail, sur la méthodologie d'enquête et sur ce qui serait déployé dans les services. Les questions de préambule, de périmètre et de compétences ont été largement abordées et le fait de les intégrer aurait mis l'instance en difficulté. Par ailleurs, quelques ajustements ont été pris en compte sur la sortie de la médecine de prévention pluridisciplinaire.

Sur la méthodologie, il avait été acté qu'une analyse des risques serait menée en fin d'année pour 2024 sur la base d'indicateurs de données sociales et de différents rapports complémentaires, l'objectif étant de travailler sur le PAPRIPACT début 2024 de sorte à aboutir à un document à la hauteur de ce qui aura été analysé dans les risques.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) s'enquiert du contenu de la formation susmentionnée.

Mme BOFILL (DRH) note le point pour relancer l'INTEFP.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) demande à quoi correspond le fait de « poursuivre la professionnalisation des assistants et des conseillers de prévention ». Dans certains services, personne ne veut occuper cette fonction. La question est donc d'attirer des gens pour occuper ces fonctions et de faire en sorte qu'ils restent.

Si l'objectif de « poursuivre la professionnalisation » est louable, sa mise en œuvre reste inconnue. De plus, cela ne règle pas l'articulation des cellules de veille avec les missions des assistants et des conseillers de prévention et avec les missions des CHSCT locaux.

Mme BOFILL (DRH) constate le désaccord qui existe entre les élus et la Direction sur sa capacité à imposer un format sachant que c'est purement facultatif. Les cellules de veille RPS génèrent des incompréhensions d'aiguillage pour les agents.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) rappelle que la procédure prévoit une configuration normale et une configuration d'urgence.

Mme BOFILL (DRH) partage le fait que la multiplication d'un certain nombre d'outils non obligatoires n'est pas forcément une bonne idée. La Présidente se déclare donc très interrogative sur le maintien de cette préconisation de l'IGAS. La Direction proposera peut-être autre chose dans le PAPRIACT.

Mme VANCAILLE (CGT/SUD/FSU) souligne l'investissement des groupes de travail sur le sujet, qui ont abouti à des propositions prises en note par la DRH. L'élue sollicite un tableau Excel récapitulant les propositions de chaque organisation syndicale et la position de la DRH, avec des précisions sur ses motivations de refus.

Mme BOFILL (DRH) note cette proposition.

La séance est suspendue à 13 heures 05 et reprend à 14 heures 05.

M. SCHIAVONE (DRH) précise que la deuxième partie du PAPRIACT concerne l'analyse la prévention des risques professionnels, avec un bloc sur la prévention des accidents de service, de travail et maladies professionnelles, des actions pour mieux faire connaître les procédures de déclaration et de gestion des accidents de service, travail et maladies professionnelles, développer la mise en œuvre d'actions de prévention et de gestion des accidents de service.

Un deuxième bloc traite du télétravail (prévenir les risques liés au télétravail avec l'organisation d'un groupe de travail sur une méthode d'analyse des risques liés au télétravail, réaliser une analyse des risques liés au télétravail, actualisation du guide TOAD). Pour information, la formation spécialisée des affaires sociales a mis en place un groupe de travail sur le droit à la déconnexion.

Les actions autour de la prévention des risques psychosociaux portent sur le fait de mieux faire connaître l'offre d'accompagnement interne et externe en matière de prévention des RPS, poursuivre les actions de communication à destination des services et des agents, poursuivre la promotion de l'accompagnement individuel visant à résoudre des problèmes spécifiques liés à des difficultés de conciliation entre le temps personnel et professionnel, notamment au niveau du statut de proche aidant, accompagner le déploiement et l'animation des cellules de veille RPS locales, réaliser le bilan annuel de l'observatoire des cellules de veille RPS locales,

promouvoir l'offre de médiation, proposer des webinaires thématiques à destination des services sur la prévention et le traitement des RPS.

Un bloc concerne la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, avec le déploiement d'une offre de formation au profit de plusieurs publics prioritaires (membres des formations spécialisées, assistants et conseillers de prévention, acteurs de prévention ministériels), promouvoir les dispositions de l'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation décidément effectuées, actualiser le guide de bonne pratique et de la gestion des violences externes et de prévention des agressions des agents en contact avec le public, sensibiliser les services de médecine de prévention à la détection de VSST lors des visites médicales.

La prévention des risques métiers prévoit la diffusion d'une instruction relative aux obligations en matière de SST et d'évaluation des risques professionnels et la diffusion de la note organisant les échanges entre pairs, et d'accompagner son appropriation par les chefs de service.

La prévention du risque amiante bâtementaire comprend un plan d'action particulier qui sera présenté dans un futur groupe de travail. La Direction a commencé à travailler sur ce plan, notamment à partir du rapport des ISST.

La prévention du risque biologique passe par le rappel de l'obligation d'évaluation du risque biologique, l'accompagnement du réseau des assistants de conseil de prévention concernant l'intégration au sein de l'ensemble des DUERP du risque biologique.

Mme BOFILL (DRH) estime que les échanges entre pairs ne devraient pas figurer dans les risques métiers, car cela se rapproche d'une préconisation du bilan Qualisocial.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) suggère de rappeler l'obligation d'enquête pour les chefs de service en matière d'accident de service, accident du travail, maladie professionnelle, au regard des aléas 3 et 4 de l'article 6 du décret 82. De plus, l'analyse des risques sur le télétravail pourrait reposer en partie sur des enquêtes et des analyses dans les services déconcentrés. En 2024, la formation spécialisée pourrait construire une grille pour mener des entretiens collectifs sur le télétravail.

La prévention des RPS est soumise à la définition d'une méthodologie commune sur l'analyse des RPS et la méthodologie des enquêtes. Les élus ont proposé de reprendre la grille INRS et de l'adapter aux services en ajoutant des éléments relatifs au télétravail et aux violences sexistes et sexuelles. Les RPS constituent la priorité, mais il n'existe aucune obligation de formation des encadrants de proximité à la prévention des RPS. Parfois, ils confondent les difficultés liées à des relations interindividuelles avec les conséquences d'une organisation pathogène.

Le bilan de la médiation nationale faisait consensus, mais cela n'a pas la même portée que l'intervention de psychologues du travail ou de psychodynamiciens. Les élus avaient proposé de travailler à la manière d'aborder les sujets sur le travail réel des agents dans les réunions de service et de promouvoir l'expertise pour risque grave.

Sur les VSST, Madame GARDETTE s'était déclarée favorable lors du dernier CSA à la formation obligatoire de tous les agents sur la base d'un plan pluriannuel. Les élus souhaitent que le programme annuel prévoie cette formation.

Mme OTT (CGT/SUD/FSU) rappelle que les élus avaient demandé que ce qui concerne l'amiante dans les risques métier soit étendu au plomb, au suivi et au renouvellement des EPI amiante. Ces questions n'avaient pas soulevé d'opposition lors du groupe de travail, mais elles ont disparu du PAPRIACT.

Par ailleurs, l'élue demande à qui s'applique le point 1 concernant les accidents de service et maladies professionnelles. La définition du périmètre est complexe.

M. LAMAISON (FO) souligne l'intérêt du groupe de travail sur le droit à la déconnexion demandé par la formation spécialisée Affaires sociales. Pour 2024, FO demande une cohérence entre services d'administration centrale et que les notes produites par les services centraux ne participent pas à générer des risques psychosociaux et à maltraiter les collectifs de travail.

Mme BOFILL (DRH) répond sur le sujet des formations que rien ne fait obstacle à la diffusion des offres au périmètre départemental. L'offre ministérielle pourrait être mise à disposition de ceux qui veulent s'en saisir. S'agissant de l'amiante, l'administration prépare actuellement le renouvellement du marché national, et cela figurera au titre des actions de prévention.

Mme OTT (CGT/SUD/FSU) précise que la question sur le plomb porte sur l'exposition active et passive des agents de contrôle lors des opérations de contrôle des chantiers de réhabilitation. Le plomb peut être ajouté à l'amiante, car il concerne le même genre de chantier et le même style de prévention.

Mme BOFILL (DRH) note le point. Par ailleurs, l'obligation de formation des encadrants du réseau DAC DREETS sur la lutte, la prévention et l'identification des violences sexuelles et sexistes constitue une volonté de la directrice et sera organisée. Le marché Valeurs de la République est en cours de déploiement et comprend un volet de formation sur ce point. De plus, un rendez-vous est prévu avec les homologues du MIOM pour définir des actions collectives.

Sur la formation aux enquêtes, les encadrants sont également demandeurs. La Direction a donc prévu de construire une offre de formation sur ces registres afin de les aider à conduire des enquêtes de manière optimale.

Enfin, le sujet du travail réel dépend plutôt de la note entre pairs

M. FERRY (CGT/SUD/FSU) constate que les accidents de service entraînant des blessures physiques sont reconnus sans problème, mais les blessures morales ne sont quasiment plus reconnues par l'administration. Il faudrait rappeler aux encadrants qu'ils ont le droit de reconnaître l'accident de service impliquant un agent pour lequel ont déjà été signalés des RPS. Tant que les administrations ne statueront pas en toute objectivité, le problème des RPS ne sera

pas résolu. Par ailleurs, les conseils médicaux entraînent de vraies difficultés. Il faudrait trouver des médecins connaissent les RPS.

Mme BOFILL (DRH) note le point pour reformuler une partie du bloc 2 pour préciser le volet médecine statutaire dans le champ de la prévention des risques.

M. JANNES (CFDT) demande si les cellules de veille RPS locales font l'objet d'une note de cadrage.

M. SCHIAVONE (DRH) confirme qu'une telle note a été envoyée. La Direction pourra rediffuser un PowerPoint. La chargée RPS anime le suivi des cellules de veille au niveau national.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) constate que les questions d'amiante bâtementaire ont fait l'objet de propositions concrètes entérinées par une délibération unanime au CHSCT du 17 novembre 2022, mais la Direction n'a pas répondu dans le délai imparti de deux mois et aucun plan d'action bâtementaire n'a été établi. De plus, la consultation sur le choix des EPI semble être du ressort de la formation spécialisée.

Sur les VSST, la consultation de l'instance sur le programme de formation est obligatoire.

Mme BOFILL (DRH) en prend note.

Il est procédé au vote.

Défavorables : CGT/SUD/FSU (8), CFDT (2), UNSA-ITEFA (3), FO (1)

- *La présentation du PAPRIACT recueille un avis défavorable à l'unanimité des membres de la formation spécialisée TE.*

M. PARRA (UNSA) précise que le vote de l'UNSA est justifié par le caractère tardif du PAPRIACT. Il doit être lié au DUER et lister les actions de prévention retenues pour 2024. De plus, la formation des membres de la formation spécialisée, l'animation du réseau des assistants et conseillers de prévention, l'actualisation du guide TAOD ne sont pas des actions de prévention à proprement parler. Ils ne peuvent donc pas faire partie d'un PAPRIACT.

III. Présentation de l'instruction relative aux EPI du SIT

[Bande 3, 0h33min19s,]

Mme BOFILL (DRH) rappelle qu'il s'agit d'un projet d'instruction de la directrice des ressources humaines à l'attention de l'intégralité des directeurs au niveau régional, mais qui sera transmis au niveau départemental. Le ministère de l'Intérieur est au courant de ce projet. Le document rappelle les obligations des chefs de service, une évaluation des risques et les mesures générales ; le contenu minimal des kits de fonctionnement figure en annexe. En

revanche, cela ne concerne pas les fournitures ni les véhicules de service, car ne relevant pas des conditions strictes du métier.

Mme OTT (CGT/SUD/FSU) rappelle que le contrôle des chantiers agricoles nécessite des véhicules adaptés. Or comme les Zoé de service ne permettent pas de se rendre dans les champs, les élus se félicitent de la mention des véhicules adaptés dans la note.

La plupart des points remontés ont été inclus dans la note. Néanmoins, les élus auraient apprécié que la mention relative aux vêtements de travail précise qu'ils soient adaptés aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Mme BOFILL (DRH) prend la remarque « *à la fois au risque identifié et à la morphologie des agents* » pour compléter l'avant-dernier paragraphe de la page 3.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) suggère de préciser que cela s'applique également aux collègues ingénieurs de prévention en DREETS ou DRIEETS, qui sont également amenés à intervenir sur le terrain.

Mme BOFILL (DRH) prend la remarque pour harmoniser le titre de l'instruction et son résumé.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) s'enquiert des agents de la MSA qui dépendent des EPI du ministère du Travail, à raison d'un par région. En page 5, le Secrétaire propose de supprimer la référence aux entreprises SEVESO et CTE.

De plus, il conviendrait de rappeler dès le début de l'instruction aux chefs de service leur obligation de consulter le CSA sur le document unique et sa mise à jour, et d'établir les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition.

Sur l'annexe 1, il faut distinguer les EPI au sens du Code du travail des équipements hors EPI. En effet, un EPI répond à une norme obligatoire et à une certification. Par ailleurs, il faudrait traiter un certain nombre de risques d'exposition à des matériaux soumis à de fortes chaleurs. De plus, la mention « appareils photos étanches » devrait être remplacée par « ATEX ».

Il faudrait enfin préciser dans la consigne d'utilisation si la DDETS est responsable de l'évaluation des risques des entreprises contrôlées et détermine les EPI qui doivent être portés dans telle et telle situation de contrôle ou si les agents sont soumis à des obligations définies par l'employeur auquel ils ne sont pas juridiquement subordonnés.

M. PARRA (UNSA) affirme que cette instruction va dans le bon sens. Elle était attendue par les agents de contrôle. Cela dit, les EPI ne sont pas les seuls moyens dont doivent disposer les agents de contrôle. Dans certaines DDETS, les moyens mis à la disposition des agents de contrôle sont insuffisants ou inadaptés.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) souligne que la CFDT partage le propos de l'UNSA et demande que l'instruction soit adressée en copie aux agents du système d'inspection du travail qui sont amenés à aller sur le terrain pour qu'ils connaissent les équipements de base auxquels ils ont droit.

Mme AGOSTINIS (CGT/SUD/FSU) constate que l'annexe 1 mentionne des vestiaires avec douches, mais cela ne semble pas être à l'ordre du jour des futurs locaux. Or les périodes de fortes chaleurs se multiplient, ce qui oblige les agents à rentrer chez eux se doucher.

Mme BOFILL (DRH) estime qu'il n'est pas nécessaire de décrire ce qu'est le SIT. De plus, la Présidente n'est pas favorable à l'ajout de précisions DUERP et préfère s'en tenir à des consignes simples.

En revanche, la Présidente se déclare favorable au fait de maintenir la mention des sites SEVESO et classés ICPE, moyennant le fait d'apporter des précisions à l'annexe 5. Les sites SEVESO ICPE nécessitent des catégories spécifiques d'équipement de travail (gants de protection contre le risque chimique, blouson ATEX, sur-lunettes ATEX).

Mme TINDILLIERE (DGT) souligne la pertinence de l'argument. Les classements SEVESO ou ICPE répondent à une réglementation environnement et pas directement à des risques professionnels. Les équipements mis à disposition des agents sont liés à un certain nombre de risques (CMR et ATEX) que les agents peuvent rencontrer dans l'exercice de leur mission.

Mme BOFILL (DRH) propose de changer la détermination du point en ajoutant « risques chimiques après « agriculture, chantiers forestiers » et de changer le titre de l'annexe 5.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) suggère de rappeler la définition d'un EPI plutôt que d'en faire la liste.

Mme BOFILL (DRH) souligne l'intérêt de cette proposition et suggère d'insérer dans la troisième partie la définition d'un EPI au regard des textes.

La mention de la douche est conservée, car le sujet bâtimentaire est porté par les CSA des DDI. En tout état de cause, la DRH des ministères sociaux n'aura jamais les moyens d'imposer aux constructeurs de prévoir des douches. Néanmoins, la DRH précisera que les services qui accueillent des agents de contrôle du SIT doivent disposer d'une douche et l'instruction permettra d'appuyer les demandes de travaux en ce sens. Selon les situations remontées, la DRH en fera état au MIOM.

De plus, la DRH demandera aux DREETS et DDETS de communiquer l'instruction aux agents une fois qu'elle aura été publiée.

M. MEDJANI (expert FO) demande d'ajouter au point 3 une information pour rappeler à la hiérarchie que toute mesure doit être prise pour rapatrier les agents dans leur résidence

administrative lors de panne de véhicule de service. En effet, quand le contrat de dépannage se limite à 100 km de la résidence administrative, l'agent doit se débrouiller pour le reste du trajet.

M. AUGENDRE (CGT/SUD/FSU) demande ce que devient l'annexe 5 et s'enquiert de la définition d'une zone ATEX.

Mme LUCIOTTO (CGT/SUD/FSU) constate, dans l'annexe 3, la mention de bottes lavables sans notion de moyen de les laver. L'élue suggère de prévoir un lave-bottes.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) affirme que des contrats de dépannage ont été supprimés dans certains départements, ce qui oblige les agents à se débrouiller en cas de panne. Même si cela ne relève pas de l'instruction, des consignes doivent être passées pour ne pas faire durer cette situation.

Mme VANCAILLE (CGT/SUD/FSU) s'enquiert du délai dans lequel le projet d'instruction sera modifié et à quelle échéance elle pourra être opposée aux directions localement pour faire avancer des sujets.

Mme BOFILL (DRH) propose que les remarques des élus soient intégrées au projet de texte avant le lendemain soir, que ce projet fasse l'objet d'une consultation dématérialisée et soit suivi de la signature par la DRH la semaine suivante. Les élus seront informés de la publication de l'instruction dès qu'elle aura été numérotée.

Mme TINDILLIERE (DGT) indique que la question des EPI dans les entreprises contrôlées n'est pas l'objet de l'instruction. Il n'existe pas d'obligation d'utiliser les EPI de l'entreprise, mais rien n'empêche un agent de les utiliser par mesure de protection.

Mme BOFILL (DRH) considère que le sujet des lave-bottes relève du matériel, d'autant que cela nécessite une alimentation en eau. S'agissant des véhicules de service, les sujets d'assurance ne font pas l'objet de l'instruction, mais constituent une anomalie forte.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) affirme que le CSA local a tenté de sensibiliser la préfecture, en vain.

Mme BOFILL (DRH) s'enquiert des entités où ce problème a été relevé.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) affirme que la DDETS de l'Eure est concernée.

Mme BOFILL (DRH) sollicite un ordre de grandeur pour soulever le point lors d'un échange mensuel avec la DMATES.

M. LAMAISON (FO) ajoute que cela concerne également les agents des URACTI dans plusieurs départements et plusieurs régions. Au titre des bonnes pratiques, certaines structures équipent les voitures de tapis 3D en plastique pour accueillir les bottes souillées et éviter que cela ne s'incruste dans le tissu. Cela permet de transporter les bottes jusqu'à un lave-bottes.

Il est procédé au vote.

Favorables : CGT/SUD/FSU (8), CFDT (2), UNSA-ITEFA (3), FO (1)

- *La présentation de l'instruction relative aux EPI du SIT recueille un avis favorable à l'unanimité des membres de la formation spécialisée TE.*

IV. CCP – Expertise pour risques graves

Mme BOFILL (DRH) propose d'échanger sur le cahier des clauses particulières relatif à cette expertise sachant que l'administration en a d'ores et déjà prévu le financement au budget 2024. Ce cahier des clauses particulières a été préparé à l'issue de plusieurs groupes de travail.

M. FERRY (CGT/SUD/FSU) s'étonne de ne voir aucune mention de la DGEFP dans le cahier des charges, alors qu'il va porter sur le BOP 155. Or la DGEFP est sans doute le plus important facteur de RPS pour les agents du secteur Emploi. La présence de la DGEFP est obligatoire dans le comité de suivi.

Mme BOFILL (DRH) note le point pour informer la DGAFP de son inclusion dans le comité de suivi. L'expert aura cependant à rencontrer qui il veut du programme 155.

M. SCHIAVONE (DRH) rappelle que ce document a fait l'objet d'un échange en groupe de travail le 21 juin 2023. Il reprend l'intégralité des éléments discutés ensemble. L'objet du marché reprend les termes de la délibération et précise que cela porte sur l'ensemble du BOP 155.

L'expertise se déroulera en trois étapes :

- Analyse d'un corpus documentaire défini par l'expert pour conduire toutes les étapes de l'expertise, en lien avec la DRH des ministères sociaux ; les organisations syndicales seront consultées ; chaque étape comprendra la définition et la présentation de la méthode retenue par le prestataire (échéance septembre 2024)
- Trois à cinq déplacements en services déconcentrés, à préciser en lien avec le comité de suivi, ainsi que d'autres départements et la conduite d'entretien auprès d'un panel d'une cinquantaine d'agents et d'encadrants regroupés par famille de métiers similaires (échéance décembre 2024)
- Rapport final de l'expert, présentation des préconisations pour prévenir, réduire et supprimer les risques identifiés et permettre d'améliorer la santé et la sécurité des agents et agentes (mars 2025).

Le point 5 rappelle les prestations attendues : réunion de certaines compétences pour l'expert, maîtrise des textes applicables à la fonction publique, de la sociologie des organisations, des ressources humaines, de la psychologie du travail et de la prévention des risques psychosociaux. Le point 5.1 détaille les objectifs de la mission d'expertise (répartition des compétences entre

les différentes structures en matière de SST, analyse des facteurs de FPS et préconisation de mesures amélioratives et préventives) et cadre des durées maximales.

Les agents concernés par les entretiens seront représentatifs de la sociologie de l'organisation avec les catégories en allant jusqu'au directeur en passant par les encadrants et les encadrants intermédiaires. L'intégration d'un représentant DGAFP au comité de suivi a été prise en compte pour l'ensemble du périmètre 155.

M. LE GAILLARD (CGT/SUD/FSU) remercie la Direction pour ce travail, car les élus y tiennent beaucoup. Néanmoins, ils regrettent que les délais soient aussi longs.

L'élu souligne, à la fin du premier paragraphe du point 1.2, la nature restrictive de « *Cette expertise n'a pas pour objet de proposer des modifications relatives à l'organisation actuelle des services résultants de l'OTE.* » Sans revenir sur les aspects légaux, il reste un espace pour discuter de l'organisation actuelle des services. Le risque est de voir l'expert s'autocensurer. Les élus aimeraient une formulation moins restrictive sur ce sujet.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) observe, en page 3, qu'il n'est pas fait mention de DGEFP ni de DDETS-PP pour les rencontres avec les équipes.

Mme BOFILL (DRH) confirme que le périmètre de l'analyse comprend les DDETS-PP.

La formulation est fermée pour ne pas risquer de ne pas obtenir certaines validations. La Présidente propose d'ajouter le terme « réglementaires » après « modifications ». Cela dit, la mention « *Les objectifs sont de dégager des préconisations visant à prévenir, réduire et supprimer les risques identifiés* » n'exclut pas les risques identifiés de nature organisationnelle.

Mme VANCAILLE (CGT/SUD/FSU) mentionne, en page 4, que « *les préconisations formulées par le prestataire doivent tenir compte de l'organisation générale actuelle des services et privilégier des actions rapidement opérationnelles et ne remettant pas en cause l'organisation interministérielle.* » L'expert est empêché de formuler des préconisations.

Mme BOFILL (DRH) souligne qu'aucun expert ne pourra modifier l'organisation interministérielle.

Mme VANCAILLE (CGT/SUD/FSU) considère que cela ne devrait pas empêcher l'expert de formuler des constatations et des préconisations. Il faut trouver une formule qui ne censure pas a priori le travail de l'expert.

Mme BOFILL (DRH) propose une formulation au haut de la page 5 « *ne remettant pas en cause l'organisation territoriale de l'État au sens de la réglementation* ». Toucher à l'organisation interministérielle au stade actuel ne serait pas opérationnel. Or l'objectif principal de l'expertise est de définir des actions opérationnelles.

M. AUGENDRE (CGT/SUD/FSU) rejoint les deux déclarations précédentes quant à la formulation. Même s'il est impossible de changer l'organisation territoriale de l'État, les

propositions doivent aller dans ce sens. L'expert ne doit pas se censurer sur les dysfonctionnements, y compris dans ces domaines.

Par ailleurs, le délai de réalisation de l'expertise est très long et il ne faudrait pas qu'une réforme intervienne entre temps.

Mme LUCIOTTO (CGT/SUD/FSU) partage tout ce qui a été dit. L'expert doit pouvoir formuler ses propositions, charge ensuite à l'administration de préciser ce qu'elle peut faire et ne peut pas faire. De fait, l'objectif du marché ne doit pas fermer cette possibilité.

M. FERRY (CGT/SUD/FSU) considère que l'analyse des conditions de travail portera nécessairement sur l'OTE, y compris indirectement (surcharge de travail en lien avec le non-remplacement des collègues du fait du plafond d'emploi, rôle accru des préfets). La dégradation de la situation s'accélère ces dernières années. Si toute référence à l'OTE est supprimée du rapport d'expertise, les agents ne répondront plus aux enquêtes.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) propose de retirer, en page 3, la phrase « *Cette expertise n'a pas pour objet de proposer des modifications relatives à l'organisation actuelle des services résultants de l'OTE* » et de permettre à l'expert d'analyser l'impact de l'OTE. En page 5, la mention « *Les préconisations formulées par le prestataire devront tenir compte de l'organisation générale actuelle des services et privilégier des actions opérationnelles de prévention primaire et ne remettant pas en cause notamment l'organisation interministérielle* » semble suffisante. Les élus attendent une analyse de l'impact concret de l'OTE.

Par ailleurs, l'élu demande quand la Direction publiera le marché.

Mme BOFILL (DRH) répond que « l'expertise n'a pas pour objet » ne signifie pas qu'elle ne va pas analyser l'impact. Le comité de suivi et le groupe des correspondants accompagneront l'expert dans ses démarches. Il devra tenir compte de l'organisation générale actuelle des services. De fait, il ne pourra pas ne pas constater l'impact de cette organisation sur la santé mentale, morale et physique des agents.

La Présidente partage la proposition de retirer la phrase de la page 3 tout en laissant celle de la page 5 en ajoutant « *organisation interministérielle issue de la réforme* ». « *L'expertise doit permettre d'analyser les causes générales, organisationnelles de situations de RPS identifiées dans les services et de faire des préconisations de nature à réduire, voire supprimer ces RPS.* » En tout état de cause, l'expert ne pourra pas préconiser de réforme.

Les élus acceptent cette proposition.

Concernant les délais de l'expertise, la présentation du jour a été précédée d'aller-retour fréquents et réguliers avec l'ensemble de la hiérarchie, jusqu'au cabinet du ministre, et d'une phase de préparation budgétaire.

M. SCHIAVONE (DRH) précise que le marché devrait idéalement être publié fin novembre début décembre.

La séance est suspendue de 16 heures 10 à 16 heures 20.

V. Présentation du bilan Qualisocial

Mme BOFILL (DRH) rappelle que le prestataire Qualisocial assure pour les ministères sociaux un soutien psychologique externe qui peut être déclenché à la demande de tout agent rencontrant une difficulté d'ordre professionnel ou personnel, de tout encadrant ou acteur de prévention souhaitant signaler une difficulté rencontrée par un agent. La prestation est au bénéfice de tout agent qu'il soit encadrant ou non. Le dispositif peut être déclenché via deux modalités de saisine : un service d'écoute et de soutien accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 sur une plateforme numérique ~~de demande de rappel~~ ; la possibilité pour tout chef de service de demander un soutien collectif par la mise en place de prestations de type groupe de parole ou cellule de crise avec des briefings.

Mme NOURY (Qualisocial) précise les dispositifs proposés par son organisme.

Le service d'écoute et de soutien psychologique a ouvert cinq numéros verts (France, DOM-TOM, conseillers mobilité carrière, acteurs de prévention, représentants du personnel). Les agents demandeurs peuvent également remplir un formulaire pour être recontactés par un psychologue. L'accompagnement personnalisé de cinq séances est assuré par un psychologue – généralement spécialisé dans la problématique rencontrée par l'agent – ou par un coach. Les entretiens peuvent se faire par téléphone, en visioconférence ou en cabinet en fonction de la demande de l'agent.

Deux modules d'accompagnement spécifiques s'adressent aux agents en situation d'aidants et aux agents en situation de stress professionnel aigu. Pour les premiers, la fréquence des séances est adaptée en fonction du besoin. Pour les seconds, les séances sont plus longues et s'adaptent à la demande et au besoin.

Il existe en outre la possibilité d'interventions collectives (gestion de crise suite à un événement traumatique, avec mise à disposition d'un psychologue sur site pour assurer un débriefing collectif et un soutien individuel, groupes de parole ou groupes de soutien, groupes d'analyse de la pratique professionnelle).

Typologies des appels

Entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 août 2023, 265 agents ont contacté les numéros verts. Cela a abouti à 888 entretiens (69 % d'entretiens téléphoniques, 7 % d'entretiens en cabinet, 3 % d'entretiens sur site et 21 % d'autres contacts). De plus, les appelants représentent 42 % d'agents de DREETS, 22 % de la DDETS, 18 % de la DRIEETS, 10 % de l'ex-DIRECCTE, 5 % de la DDETS et 3 % de la DRDJCST. Sur la période, on constate une baisse des appels entre janvier et août 2023.

Lors de leur appel, les personnes ne sont pas obligées de mentionner leur région. Sur les 27 appelants des ex-DIRECCTE, 14 n'ont pas précisé leur région et quatre appelaient de Nouvelle-Aquitaine. Sept agents de la DRDJCST ont appelé, principalement des agents de la Martinique ou des personnes qui n'ont pas communiqué leur région. En DDETS, quatre des 12 agents ont appelé de la Réunion et trois de la Martinique. En DREETS, la majorité des 112 agents appelants n'ont pas précisé leur région (11 agents de Val de Loire et 13 agents de Bretagne). En DDETS, 20 agents des 58 agents ont appelé de Bretagne et 11 des Pays de la Loire.

Par ailleurs, 199 femmes et 63 hommes ont contacté la cellule. L'âge des appelants est souvent non communiqué (22 % d'agents entre 46 et 55 ans). Enfin, 42 % des appelants sont fonctionnaires de catégorie A suivis par les agents fonctionnaires de catégorie B.

M. JANNES (CFDT) aurait apprécié que les statistiques précisent la proportion de chaque catégorie d'agents dans la population totale pour compléter l'information.

Mme NOURY (Qualisocial) partage cette constatation.

Concernant la répartition des problématiques et symptômes évoqués, 69 % portent sur des problématiques professionnelles, 23 % sur des problématiques professionnelles et personnelles et 9 % sur des problématiques personnelles. Sur 186 agents ayant évoqué des symptômes, 64 % mentionnent le stress, 60 % des tendances anxieuses puis des tendances dépressives.

Les problématiques professionnelles se répartissent en plusieurs catégories :

- Rapports sociaux : conflits internes, manque de reconnaissance du management, manque de soutien des collègues, isolement et manque de leadership ;
- Exigences de travail : quantité de travail, pression temporelle, complexité du travail et conciliation vie professionnelle/vie personnelle ;
- Exigences émotionnelles : contact avec la souffrance, fait de cacher ses émotions et relation au public ;
- Événements traumatiques (cellules de crise) ;
- Conflits de valeur : conflit éthique et qualité empêchée.

Depuis janvier 2021, la majorité des interventions collectives ont été menées dans des situations post-traumatiques ou dans des situations de conflit interne. Cela passe par la mise en place soit d'une cellule de crise, soit des groupes de parole en lien avec la situation.

Concernant les modules d'accompagnement spécifiques, le prestataire a reçu 23 demandes d'agents en situation d'aidant (un agent toujours en cours d'accompagnement, 16 agents pour lequel le suivi est terminé, cinq agents orientés vers le service d'écoute et un agent qui n'a pas donné suite). Les agents aidants sont principalement représentés en ex-DIRECCTE et dans la région Grand Est puis dans l'Île-de-France, et principalement des femmes.

Concernant les modules dédiés aux agents en situation de stress professionnel aigu, le prestataire a reçu 14 demandes et la totalité a terminé l'accompagnement (dix accompagnements par téléphone et quatre en cabinet). Ces agents sont plutôt en DREETS et de Normandie, et sont principalement des agentes (11 femmes pour trois hommes).

Conclusion et préconisations

Qualisocial préconise trois axes de prévention :

- Formations et sensibilisation de l'encadrement, formations au management bienveillant, à la gestion des conflits, à la régulation des tensions ; formation pour les encadrants et les agents aux violences internes et externes au travail, à la reconnaissance des signaux, à la responsabilité collective et les conséquences que peuvent avoir les violences sur les individus ;
- Groupes d'échanges sur la reconnaissance, l'engagement, la motivation et la gestion de la chaîne de travail ; groupe de parole agents/encadrants sur la verbalisation des difficultés, l'élaboration collective de solutions et la gestion des émotions ;
- Traitement des signalements : communication sur les procédures internes et les interlocuteurs dédiés, formation des référents harcèlement, formation au process de réception, de traitement et de suivi, formation aux enquêtes et à la médiation.

Mme BOFILL (DRH) précise que ce bilan a été présenté en formation spécialisée Affaires sociales. La question de la représentativité de chaque catégorie par rapport à la population totale sera traitée par Qualisocial. Ce bilan sera également présenté aux encadrants et directeurs régionaux, aux secrétaires généraux, en administration centrale et au MIOM. Le marché n'exclut pas de son périmètre les agents des DDETS, ce qui permet d'assurer notamment un accompagnement collectif et de prévoir la réhausse du budget en conséquence pour 2024.

M. LE GAILLARD (CGT/SUD/FSU) demande des précisions sur le contenu des interventions collectives et la manière dont elles sont sollicitées.

Mme BOFILL (DRH) répond que les demandes émanent des directions, qui adressent ensuite la demande à Qualisocial avec l'aval de la DRH en sa qualité de payeur. Toutes les demandes ont été acceptées jusqu'à présent. La décision finale appartient à la Direction demandeuse sur la base du devis fourni par Qualisocial.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) s'enquiert de l'articulation entre l'enquête CHSCT, l'expertise risque grave et l'intervention de Qualisocial en cas de situation grave.

Mme NOURY (Qualisocial) répond que les interventions collectives sont de deux natures. Suite à un événement traumatique, cela s'apparente à une cellule de crise. Un psychologue assure un débrief collectif puis des entretiens individuels pour les agents qui le souhaitent. Le prestataire transmet un bilan de l'intervention à la personne qui a commandé la prestation.

Une autre modalité d'intervention collective est l'organisation de groupes de parole, de groupes de travail ou de groupes d'analyse de la pratique en fonction des besoins et des problématiques exprimés pendant les entretiens collectifs et individuels.

Mme BOFILL (DRH) ajoute que la DRH étant systématiquement informée des besoins, elle peut également prévoir un entretien avec les intéressés pour vérifier si la demande s'inscrit dans les missions de Qualisocial et pas dans un cadre disciplinaire ou autre.

M. CARLIER (UNSA) demande à la Présidente si une convention a été passée entre Qualisocial et le ministère ?

Mme BOFILL (DRH) répond par l'affirmative.

M. CARLIER (UNSA) explique que les représentants du personnel ont recours à un cabinet d'expertise suite à un signalement de RPS, ils remplissent un cahier des charges, mais se voient refuser le recours à ces cabinets pour des raisons de coûts (entre 40 000 et 43 000 euros) au motif que Qualisocial facture 12 000 euros.

L'élu demande si Qualisocial répond entièrement au cahier des charges sur le traitement des RPS. Le prestataire semble spécialisé dans la prévention et l'accompagnement plus que dans le traitement des RPS.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) constate que la DRIEETS représente 18 % des appels, contre seulement 8 à 10 % de l'effectif total. L'élu s'enquiert des raisons qui expliquent cette surreprésentation et demande quelles suites seront données par la DRH aux préconisations mentionnées en page 23.

M. JANNES (CFDT) rappelle que l'instance travaille à la prévention des risques et au programme annuel de prévention des risques, qui porte notamment sur le champ des RPS en commençant par une analyse. L'élu suggère d'y associer Qualisocial en sa qualité d'observateur expert de ces questions.

Par ailleurs, l'élu constate que les irritants sociaux ne sont pas mentionnés au titre des facteurs de risque. De plus, les préconisations ne relèvent pas de la prévention primaire, alors que l'analyse du prestataire devrait contribuer à l'identification des causes.

Mme BOFILL (DRH) répond que la question du coût de la prestation ne relève pas du champ de l'expertise. La prestation Qualisocial est proposée aux DDETS par la DRH des ministères sociaux, qui en règle le montant sur ses budgets opérationnels de programme. La DRH communiquera le cahier des charges aux élus.

La suite donnée aux préconisations sera discutée en décembre. La note « échanges entre pairs » y contribue. Un certain nombre de préconisations rejoignent les attentes des élus en termes de formations. En tout état de cause, le bilan Qualisocial contribue à l'analyse des risques. La Présidente étudiera l'opportunité d'inviter un représentant de Qualisocial pour contribuer à

l'analyse sur des sujets spécifiques, à condition que cela entre dans le cadre du marché. Dans certains cas, les suites données aux préconisations du prestataire peuvent entrer dans le champ disciplinaire.

M. SCHIAVONE (DRH) précise que le rapport Qualisocial sera versé à la base documentaire de l'expertise pour risque grave.

Mme NOURY (Qualisocial) souligne que le cahier des charges a mandaté Qualisocial sur de la prévention tertiaire (ligne d'écoute, accompagnement des agents, cellule de crise, accompagnement collectif). Étant un cabinet spécialisé dans les RPS et la qualité de vie au travail, les bilans Qualisocial donnent de premiers éléments sur les RPS, dans la limite du respect de la confidentialité des situations.

M. FERRY (CGT/SUD/FSU) estime que la surreprésentation de la DRIEETS est due à l'ampleur de son effectif et à la proximité du pouvoir politique à un an des Jeux olympiques.

L'écu s'interroge sur la faible représentation des catégories C. De fait, ces agents passent sous les radars alors qu'ils sont en souffrance. Enfin, l'écu demande si les agents en INT, les IET, les ITS et les ITD sont couverts. Pour rappel, deux promotions ont connu des tentatives de suicide. Il est donc important que ce soit rappelé et communiqué.

Mme BOFILL (DRH) estime nécessaire de comparer la part des catégories C mentionnées dans l'étude avec la population totale des catégories C dans les services. La Présidente ne remet pas en doute la souffrance des catégories C, mais il convient de vérifier s'ils sont surreprésentés.

Enfin, les ITD et ITS sont affectés dans les DDETS ou les DREETS et sont, de fait, embarqués dans les marchés. Les IET sous la responsabilité et l'autorité du directeur de l'Institut. Si la DRH était saisie d'une demande d'intervention collective, elle y répondrait favorablement.

VI. Questions diverses

Astreinte SIT

Mme TINDILLIERE (DGT) indique qu'il n'y a pas d'astreinte sur le service d'inspection du travail. Le fait que l'instruction AT demande une organisation départementale permettant de répondre en cas d'accident du travail survenant en dehors des horaires de travail n'a pas pour effet de créer une astreinte. En effet, les agents ne sont pas assez nombreux dans certains départements pour assurer un système d'astreinte.

Les astreintes de direction sont donc prévues pour permettre aux Parquets de joindre un DDETS ou un adjoint en cas d'accident du travail le week-end. Il est alors demandé que le directeur joigne un agent de contrôle, sans entraîner de faute s'il ne répond pas. Certains agents se déplacent, notamment car ils n'acceptent pas qu'un autre agent fasse les premiers constats. Si personne ne se déplace, on peut reporter l'enquête au lundi suivant.

De fait, les DDETS et DDETS adjoints seront destinataires d'une fiche réflex pour les informer de leur rôle (information du Parquet, différer l'organisation de l'enquête le cas échéant dans des conditions respectueuses des constats à réaliser).

Enfin, le déplacement d'un agent le week-end entraîne de la récupération, dont la mise en œuvre peu fluide nécessite encore d'y travailler.

Mme SOISSONS (CGT/SUD/FSU) considère que le fait de prévoir les conditions d'appel en dehors des heures de bureau constitue une astreinte. Connaissant la fébrilité de certains encadrants face aux demandes du Préfet ou du Parquet, ils feront pression pour assurer la prise en charge de l'accident du travail. Des mesures de rétorsion sont à prévoir. Par ailleurs, certains agents de contrôle ne peuvent pas récupérer de véhicule de service en dehors du créneau 8 heures-17 heures.

M. JANNES (CFDT) souligne que les accidents du travail constituent le cœur de la mission IT. Faire en sorte qu'un agent de contrôle se déplace sur un chantier en cas d'AT devrait être un impératif absolu. Le système ne doit pas reposer sur des personnes isolées et cela porte atteinte au sens du travail.

Mme AGOSTINIS (CGT/SUD/FSU) affirme que la scène de l'accident peut être figée et étudiée le lundi suivant. Les agents de contrôle n'ont pas besoin de voir la victime. Les DDETS ou leurs adjoints peuvent recevoir les appels.

M. JANNES (CFDT) considère que ce n'est pas toujours le cas.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) considère que cela pose la question de la manière d'articuler la mission de service public de l'inspection du travail de contrôle le week-end. L'élu estime nécessaire de discuter de vrais régimes d'astreinte tournants.

Mme BOFILL (DRH) rappelle qu'une astreinte constitue une sujétion spécifique compensée financièrement, alors qu'une heure supplémentaire est compensée en temps de repos. Un régime d'astreintes existe en DDI, les agents du BOP 155 peuvent y avoir accès, exceptés les agents de contrôle et les responsables d'unité de contrôle. Des dispositifs spécifiques d'astreinte sont prévus en cas de situation de crise.

M. JANNES (CFDT) affirme que ce sujet sera l'objet d'une réflexion au sein de la CFDT. Ses représentants reviendront vers la DRH avec une proposition construite.

Impact des conditions de travail sur les objectifs chiffrés individuels

Mme TINDILLIERE (DGT) rappelle que le Plan national d'action 2023-2025 prévoit un certain nombre d'exigences, notamment de présence sur le terrain. Deux jours de présence sur le terrain représentent grossièrement 160 demi-journées par an. En 2019, la moyenne était de 94 interventions sur site par agent de contrôle. La référence à 100 interventions ne constitue pas un objectif individuel.

L'appréciation portée sur chaque agent doit tenir compte de la nature de ses dossiers et du temps qu'ils nécessitent, ainsi que de caractéristiques personnelles (période de maladie ou de formation, mandat, arrivée récente dans le service). Ce discours est rappelé à l'encadrement.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) affirme que ce qui vient d'être expliqué ne se traduit pas concrètement dans les services déconcentrés.

Mme LUCIOTTO (CGT/SUD/FSU) estime nécessaire de rappeler aux chefs de service que ces chiffres constituent une référence et non des objectifs chiffrés.

Mme AGOSTINIS (CGT/SUD/FSU) souligne que le management par la terreur ne fonctionne pas. Des agents ont été reçus en entretien par leur RUC pour les recadrer.

Mme TINDILLIERE (DGT) précise que l'administration attend des agents de contrôle qu'ils exercent leur métier dans les entreprises et sur les chantiers. Cela renvoie à des questions de pratique professionnelle pour alléger les tâches qui constituent un frein aux déplacements sur le terrain. En restant au bureau, les agents de contrôle ne rencontrent pas un certain nombre de salariés.

M. LE GAILLARD (CGT/SUD/FSU) partage cet avis. Or les agents sont moins présents sur le terrain. Même si le chiffre de 100 interventions est une référence, cela ne règle pas les problèmes de base. Beaucoup d'agents ne sont pas satisfaits de cette situation, car cela équivaut à du travail empêché.

Mme SOISSONS (CGT/SUD/FSU) affirme que ses collègues remontent que le fait de remplir les objectifs est une condition pour obtenir des postes.

M. CARLIER (UNSA) mentionne les articles 10 et 11 de la convention de l'OIT. Le premier porte sur le « *nombre d'inspecteurs du travail suffisant pour assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection* » et le second indique que « *l'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail des bureaux, des locaux, les facilités de transport nécessaire pour l'exercice de leurs fonctions.* » Ce n'est plus le cas et la situation est intenable pour les agents de contrôle. Certains ne sortent plus qu'un jour ou deux par semaine.

M. FERRY (CGT/SUD/FSU) observe fréquemment qu'une préconisation de l'administration centrale devient une injonction quand elle descend dans la hiérarchie. Il faudrait réexpliquer la différence aux encadrants.

M. JANNES (CFDT) — moyenne de 93 interventions par agent en 2019

Mme TINDILLIERE (DGT) — les moyennes sont les moyennes

M. JANNES (CFDT) revient sur la moyenne de 94 interventions par agent en 2019 et souhaite connaître la dispersion autour de la moyenne (écart-type). Certains agents font 100 à 150 interventions quand d'autres en font très peu. Il conviendrait d'identifier leurs éventuelles

difficultés professionnelles et les accompagner. Quand un agent n'est pas heureux, il met en difficulté ses collègues et sa hiérarchie.

M. LE CORRE (CGT/SUD/FSU) observe que le métier est de plus en plus compliqué, avec la complexification du Code du travail, notamment avec les dérogations et l'inversion de la hiérarchie des normes, de nouvelles formes de sous-traitance et des fraudes de plus en plus sophistiquées. Les agents sont de moins en moins formés et les ressources méthode – pour apporter une aide au traitement des cas complexes – ont été supprimées.

Cela va conduire à des situations où les agents mentiront sur leurs chiffres ou produiront de la non-qualité pour atteindre la barre des 100 interventions, mais en passant à côté d'un certain de situations complexes. Les organisations syndicales proposent de retravailler avec les universitaires sur le travail vivant de l'inspection du travail pour déterminer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. La question des ressources méthodes constitue un enjeu, car cela permettrait de conserver un certain nombre d'agents expérimentés et compétents qui ont envie de partir.

Mme TINDILLIERE (DGT) souligne que la présence sur terrain est un sujet de métier et doit faire l'objet de discussions. Le management ne doit pas donc être dans la prescription, mais se servir des outils pour comprendre le métier et la manière de l'exercer.

De manière empirique, la Direction sait que deux à trois personnes sont régulièrement en difficulté. L'enjeu est de leur offrir un avenir professionnel et de trouver des postes à leur proposer. Cela passera par des questions d'organisation du travail (positionnement des assistants de contrôle et des services de renseignement).

En tout état de cause, le message initial n'est pas passé et doit être renouvelé.

Conditions de travail des agents DREETS, DRIEETS basés en DDETS (informatique)

Mme SOISSONS (CGT/SUD/FSU) précise que son syndicat a eu des remontées de camarades placés en URACTI, hébergés en DDETS, et qui ont des problèmes d'accès aux moyens informatiques. La consigne doit être passée au ministère de l'Intérieur pour assurer à ces agents des conditions de travail acceptables.

Mme BOFILL (DRH) note la question.

Impact du déploiement de logiciels au niveau des services Emploi du SRC du FSE

Mme BOFILL (DRH) répond que le déploiement du nouveau logiciel « Ma démarche FSE+ » a été accompagné d'une formation proposée par l'INTEFP. Une plateforme d'assistance propose des pas-à-pas et des documents en ligne. Néanmoins, cela n'éclaire pas l'impact du déploiement.

Mme SOISSONS (CGT/SUD/FSU) rappelle que les agents sont tenus d'utiliser un logiciel qui ne fonctionne pas (perte de données, manques de modules) et pour lequel ils n'ont pas été formés. En outre, ce nouveau logiciel n'a pas été présenté en CHSCT.

M. FERRY (CGT/SUD/FSU) ajoute, sur le FSE, que les agents ont découvert en se connectant à leur compte un module spécifique lié aux décisions. Certaines modifications ont entraîné des dysfonctionnements pour retrouver leurs contrôles. Les agents en poste n'ont pas à assurer la formation et le service après-vente de ce logiciel.

Mme BOFILL (DRH) relaiera les demandes à la DGAFP pour apporter les réponses.

M. FERRY (CGT/SUD/FSU) ajoute que l'interface « mes démarches emploi formation » compte 16 applications gérées par des structures différentes qui appellent régulièrement les agents des SRC.

Mme SOISSONS (CGT/SUD/FSU) apprécierait que la DGEFP assiste à l'instance.

Mme BOFILL (DRH) confirme son intention de la solliciter.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18 heures 25.