



Compte rendu CHSCTM du 9 février 2018



Ce CHSCTM était présidé par M. HERLICOVIEZ

OS présentes : **UNSA ITEFA**, CGT, SUD, SNUTEFE/FSU

L'UNSA ITEFA ne peut que constater l'énoncée pléthorique de l'ordre du jour, 8 points et questions diverses qui ne permet d'examiner sereinement tous les sujets. Ainsi le point 4 (consultatif) portant sur la présentation des grandes orientations ministérielles de prévention 2018 a été retiré et reporté ainsi que les points informatifs sur les accidents de travail et les refus d'expertise de la DIECCTE de Guyane et l'UD du Val d'Oise.

Point 1 : Approbation des CR des réunions du 06.07.2017, 28.11.17 et 18.12.2017

Les débats ont tourné autour de la nouvelle forme de ces documents qui ne restituent plus les minutes des réunions, il s'agit dorénavant de PV in Extenso. La CGT, SUD et le SNUTEFE /FSU sont opposées à cette nouvelle méthode de restitution. L'UNSA ITEFA ne constate pas la plus-value d'une restitution exhaustive d'autant que des amendements possibles sont pris en compte en séance lors des propositions d'approbation.

En revanche l'UNSA ITEFA a, à nouveau, fait remarquer, que les prises de parole doivent être identifiées au timbre de l'organisation syndicale qui intervient et non pas sur le patronyme des intervenants. Bien que cette demande soit légale, les autres OS ne partagent pas cette remarque.

Point 2 : Rapport du cabinet SECAFI suite au diagnostic des services emploi (pour information)

M. HERLICOVIEZ a retenu de cette étude les 3 axes :

1. L'adéquation entre les missions et les moyens notamment en termes d'effectif
2. Le développement des outils
3. Le sens des missions et plus particulièrement sur le métier de CDET

L'UNSA ITEFA attire l'attention sur le travail réel des CDET qui peut être bien différent selon la DI(R)EECTE où il est exercé d'une part, de la propre histoire de l'évolution de ce métier dans les territoires d'autre part, prenant en compte la place des CDET en SPE sans omettre les relations avec les préfets et sous-préfets.



La CGT, SUD et le SNUTEFE /FSU estiment que cette étude ne dépasse pas les propres constats faits par les organisations syndicales. Ils concluent que SECAFI n'a pas eu le temps nécessaire pour une analyse métiers par métiers.

La DGEFP (M. RICOCHON) estime que cette étude est un renvoi d'images très important qui demande un travail national et régional.

L'UNSA ITEFA observe, certes, que cette analyse aurait peut-être pu aller plus loin mais une approche globale des métiers du Pôle 3 E dont l'Emploi n'est pas réalisable dans le détail, car tout comme les CDET, les organigrammes des DIRECCTE varient selon les territoires.

Pour l'UNSA ITEFA, les préconisations faites dans ce rapport sont pertinentes et un grand pas, sur les conditions de travail des collègues de ces services serait franchi, si celles-ci étaient mises en œuvre.

La CGT, SUD et le SNUTEFE/FSU lisent une motion qu'ils demandent de soumettre au vote :

« Les représentants du personnel au CHSCT M ont pris connaissance du rapport SECAFI sur l'emploi. Ils constatent que leurs craintes concernant le volume horaire dédié à l'expertise sont confirmées et que cela n'a pas permis une observation suffisante des situations de travail de nos collègues des services emplois. Si l'expertise confirme une série de risques sur lesquels nous avons déjà alertés où que la DRH a pu elle-même constatée lors de l'enquête du CHSCT M sur la réforme territoriale, force est de constater que les préconisations restent très générales. Nous demandons que la DRH consolide l'ensemble des éléments relatifs aux services emplois à l'échelle nationale (expertise P3E Normandie, expertise Vaucluse, rapport CHSCT M réforme territoriale, DUER des régions, cahier de doléances des agents, motion emploi des Etats Généraux, enquêtes et compte rendu de visites des CHSCT locaux...) et présente sous 2 mois pour consultation les mesures de préventions spécifiques propres aux services emplois ».

Vote pour : CGT, SUD et SNUTEFE/FSU

Abstention : **UNSA ITEFA**

Point 3 : Rapport du cabinet SECAFI suite au diagnostic des services renseignement (pour information)

L'ensemble des OS s'interroge sur les difficultés constatées dans le cadre de la mise en œuvre du numéro unique. Les craintes les plus exprimées concerne l'évolution des effectifs. Les données apportées par l'étude démontrent que ces services seront vidés pour moitié de leurs agents d'ici 2022, si une GPEC n'est pas immédiatement menées pour ces services.

L'UNSA ITEFA pose la question de savoir s'il est pertinent de maintenir ce projet d'ODR compte tenu des freins liés aux effectifs disponibles et aux problèmes logistiques d'autant



que ce projet prévoit une montée en compétences des agents en matière juridique et mission Emploi.

La DGT (Anouk LAVAURE) ne nie pas le contexte défavorable, elle insiste sur un pilotage régional pour la mise en place du numéro unique. Quant aux effectifs, elle admet qu'il faut prendre ce paramètre très au sérieux et y travailler...

L'UNSA ITEFA intervient suite à l'exposé de la DGT pour regretter que cette intervention soit axée sur la qualité du service rendu aux usagers mais qu'elle ne tient pas compte du devenir et des conditions de travail des agents concernés qui est bien la problématique.

Pour ce qui est des effectifs la réponse ne peut être satisfaisante. L'UNSA ITEFA demande que les OS soient consultées sur les modifications de l'instruction ODR.

Enfin toutes les OS présentes s'enquière de l'élaboration du plan d'action que l'administration se doit de mettre en œuvre suite à cette étude.

L'administration reste sans réponse.

La CGT, SUD et le SNUTEFE/FSU présentent une motion :

« A l'issue de la présentation du rapport d'expertise SECAFI sur les services de renseignements, qui confirme de nombreux facteurs de risques actuels et à venir, avec le départ prévisible de 47% des agents d'ici 2022, les représentants du personnel constatent que la DRH ne présente au CHSCTM de ce jour aucune mesure de prévention. Nous exigeons, la présentation au CHSCTM pour consultation dans le délai de deux mois des mesures nationales de prévention comprenant notamment les engagements relatifs aux effectifs. En outre, nous prenons bonne note du fait que le projet d'instruction sera modifié et qu'elle sera prochainement soumise à l'instance pour consultation ».

Vote pour à l'unanimité des OS

Point 6 : Présentation du guide d'appui sur les situations individuelles nécessitant un accompagnement (pour information)

Ce guide est destiné à faire de l'encadrant et des services de proximité RH des maillons centraux de la prévention et de la détection des agents nécessitant un accompagnement spécifique. Il a également pour objet d'aider les encadrants et les services RH de proximité dans l'accompagnement des agents, en suscitant un appui pluridisciplinaire associant différents professionnels des ressources humaines, notamment les assistant.es de service social du personnel et la médecine de prévention. Il porte notamment sur l'entretien professionnel, la formation, l'aménagement des temps et conditions de travail et sur le retour à l'emploi après une longue absence.

L'UNSA ITEFA n'a pas d'observation particulière à faire sur le contenu de ce guide. Elle a cependant proposé des amendements de rédaction pour une meilleure fluidité de lecture.

Pour l'UNSA ITEFA, le maintien des services RH de proximité est une priorité notamment dans les grandes régions fusionnées où les agents sont loin du centre de prise de décisions.



La CGT et SUD interviennent sur les évaluations professionnelles qu'elles remettent en cause.

L'administration nous informe qu'une réforme des entretiens professionnels est « dans l'air du temps ».

Point 7 : Présentation de la prestation UGAP sur le soutien aux DIRECCTE dans la réalisation de leur DUER et programma annuel de prévention (pour information)

L'UGAP présente sa prestation en insistant sur le fait qu'il ne se substitue aux acteurs en charge de la prévention. Il s'agit d'appui méthodologique uniquement.

L'UNSA ITEFA rappelle que le maillage des conseillers/assistants de prévention ne couvre pas toutes les régions alors qu'ils sont des acteurs incontournables de préventions des risques professionnels.

Toutes les OS présentes s'accordent pour dire que le ministère du travail dispose « des forces » vivants nécessaires pour effectuer ces travaux et que la pertinence de ce « marché » n'est pas observée.

M.HERLICOVIEZ retient le fait que cette prestation extérieure ne convient à aucune organisation syndicale et préconise un autre contenu axé sur l'observation des situations de travail.

Dernier point : Le guide de prévention du risque amiante à l'intention des chefs de services (pour information)

Ce guide s'adresse à tous les chefs de service en vue de prévenir les risques professionnels amiante dans les espaces de travail.

La CGT, SUD et le SNUTEFE/FSU ont lu la motion suivante :

« Refus expertise Amiante – Tour Bretagne :

Les représentants du personnel au CHSCT M prennent acte du refus de l'administration de donner une suite favorable à la demande d'expertise sur l'amiante votée le 6 juillet 2017. Conformément à l'article 55 du décret 82-453 modifié, nous exigeons que la DRH fasse connaître par écrit sa motivation. Sans attendre, nous constatons l'existence d'un désaccord sérieux et persistant pour lequel nous saisissons les ISST.

Par ailleurs, nous exigeons de la DRH qu'elle :

- Procède au recensement de l'ensemble des documents existante (DTA, DAT, fiche



exposition passive...) pour l'ensemble des locaux de travail occupés par des agents du programme 155 et porte un regard qualitative sur les documents après visites d'une partie des locaux de travail concernés en lien avec les membres du CHSCT M et des CHSCT R concernés

- Procède à une analyse qualitative de la gestion du risque amiante pour les sites concernés avec un focus spécifique pour les bâtiments partagés :

o existence ou non et qualité des plans de prévention inter administration ou administration – occupant privé en mode hors travaux

o gestion des interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante (PDP, mode opératoire, formation....)

o gestion des activités de retrait ou d'encapsulation d'amiante

- Propose pour chacun des bâtiments concernés des mesures pratiques de prévention du risque d'exposition passive en regard de la réglementation et de la brochure DRH »

Vote pour à l'unanimité des OS

Questions diverses :

Compte tenu de l'heure tardive, l'UNSA ITEFA n'a pu aborder, que très brièvement, les signalements de RPS à la DIRECCTE Grand Est. Elle a réaffirmé qu'il n'était pas de bonne administration que de laisser des collègues dans de telles conditions sans que le sujet de fond puisse être abordé au sein du CHSCT Ministériel, sachant que la DIRECCTE Grand Est n'a plus de CRHSCT, suite à la démission des membres. Son intervention a été appuyée par M. GARCIA, ISST.

