



COMPTE RENDU DU CHSCT MINISTÉRIEL TRAVAIL EMPLOI DU 17 DÉCEMBRE 2021 EN VISIOCONFÉRENCE ET EN AUDIOCONFÉRENCE

Le CHSCT Ministériel Travail Emploi s'est réuni sous la présidence de Madame Marie-Françoise LEMAITRE, Adjointe du DRH des ministères sociaux, assistée du Dr Williams JOSSE, de M. Gaëtan TIXIER, de Mme Aude HIROT, de Mme Florence DEBIAIS, de Mme Véronique GUENEAU, de Mme Rachida BELAYACHI, de Mme Stéphanie RENAUD, de M. Gilles PEREIRA, de M. Youssef AAKIROU, de Mme Catherine TINDILLIERE (DGT)ce MOTTET, de Mme Reine NDJAKOMO-ZE, de Mme Najet FERNAND, de M. Frédéric GARCIA (ISST), d'une représentante de QUALISOCIAL .

Toutes les organisations syndicales étaient présentes.

L'ordre du jour de la réunion était le suivant :

- **1. Bilan des suites pénales apportées aux incidents de contrôle 2018-2020 (information) ;**
- **2. Point d'information sur les modalités de mise en place de l'enquête sur les renseignements (information) ;**
- **3. Point sur les masques « PROFLOW 2 SC 160 ABESTOS de la marque 3M » (information) ;**
- **4. Bilan santé-sécurité au travail 2020 (pour avis);**
- **5. Orientations ministérielles de prévention pour 2022 (information) ;**
- **6. Fiches opérationnelles du Plan triennal Handicap (pour avis) ;**
- **7. Bilan QUALISOCIAL janvier – septembre 2021 (information) ;**
- **8. Questions diverses.**

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte par la Présidente à 10H10.

Le secrétariat de la séance est assuré par M. LE CORRE secrétaire et Mme OTT adjointe.

La présidente précise que M. Pascal BERNARD est retenu par une réunion impromptue au cabinet et nous rejoindra dès que possible.

La présidente donne la parole au secrétaire du CHSCT qui déclare, au nom de l'instance, déplorer que la réunion du CHSCT programmée les 18 et 19 novembre sur un jour et demi ait été reportée ce jour et qu'en fin d'année l'ensemble des points importants n'aient pas été examinés. L'ordre du jour de cette réunion ne tient pas compte des demandes des représentants du personnel. Il demande que les points non-inscrits ce jour soient mis à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT programmée en janvier : modalités d'évaluation du risque biologique (décret du 16 juillet 2021), guide RPS, déménagements en cours, télétravail, méthodologie d'évaluation des risques TMS, RPS, intervention de l'inspection

du travail dans les services, enquête UD22. Un engagement est demandé pour une réunion en janvier.

La Présidente précise que le calendrier des instances sera communiqué aux représentants du personnel la semaine prochaine. Elle ajoute qu'une réunion du CHSCTM est programmée les 3 et 4 février mais qu'une date en janvier sera recherchée.

Le secrétaire du CHSCT indique qu'en audio ou visioconférence, les réunions peuvent être organisées le lundi ou vendredi, ce qui n'est pas possible en présentiel. Le seul jour à exclure demeure le mercredi pour concilier vie professionnelle et vie personnelle.

La présidente en prend acte en précisant que les possibilités s'élargissent et rappelle les points inscrits à l'ordre du jour.

➤ **BILAN DES SUITES PÉNALES APPORTÉES AUX INCIDENTS DE CONTRÔLE 2018-2020 (INFORMATION)**

Mme TINDILLIÈRE précise que la DGT ne suivait pas de près ce dossier, tous les incidents de contrôle ne donnant pas lieu à saisine de la justice et tous les dossiers n'étant pas communiqués à la DGT.



Pour l'UNSA ITEFA, le suivi de ces dossiers est incontournable. Les incidents de contrôle doivent être connus et répertoriés afin que la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion est une vision exhaustive des suites réservées au regard de la politique pénale mise en œuvre.

Pour 2018, 62 incidents de contrôle ont été signalés à la DGT mais 19 suites parmi lesquelles 10 poursuites devant le tribunal correctionnel, 2 peines de prison ferme, 2 peines de prison avec sursis, des amendes de 1 000€ à 3 000€, 4 classements sans suite, 3 rappels à la Loi et 2 procédures alternatives aux poursuites. Le taux de poursuite est à 52,6% et la réponse pénale s'établit à 80%.

Pour 2019, 74 incidents de contrôle sont signalés à la DGT et 21 suites soit 14 poursuites devant le tribunal correctionnel, 2 relaxes, 2 peines de prison ferme, 4 peines de prison avec sursis et des amendes de 400 € à 4 000 €. Il est à dénombrer 2 procédures de CRPC (comparution sur reconnaissance de culpabilité), 1 ordonnance pénale, 1 alternative aux poursuites, 1 classement sans suite et 2 rappels à la Loi. Le taux de poursuite s'établit à 81% et le taux de réponse pénale à 95%.

En 2020, 43 incidents de contrôle ont été signalés – le confinement et la crise sanitaire ayant entraîné la réduction de l'activité économique et de l'activité de contrôle – dont :

-10 remontées de suites, certains incidents faisant l'objet d'audiences programmées sur 2022 ;

- 3 poursuites devant le tribunal correctionnel qui a ordonné 2 mois de prison ferme, 6 mois de prison avec sursis et une peine d'amende de 5 € sur 90 jours et 600 € ;

- 2 procédures de CRPC,

- 1 ordonnance pénale,
- 1 alternative aux poursuites,
- 1 classement sans suites,
- 2 rappels à la Loi, soit un taux de poursuite de 60% et un taux de réponse pénale de 90%.

Mme TINDILLIÈRE reconnaît que les données sont parcellaires et se doivent d'être affinées. La question de la qualification juridique interroge.

La DGT rencontrera la Direction des Affaires Criminelles et des Grâces pour discuter des poursuites et des modes de réponses des juridictions pénales car les confrontations ne sont pas adaptées et les réponses apportées sont inégales sur le territoire. Elle précise que le « guide des incidents de contrôle » sera actualisé et qu'un suivi plus précis des incidents de contrôle et des suites sera réalisé. Des fiches réflexes ont été adressées aux directeurs et directeurs adjoints des DDETS/PP.

➤ **POINT D'INFORMATION SUR LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DE L'ENQUÊTE SUR LES RENSEIGNEMENTS (INFORMATION)**

Les représentants du personnel sont informés que des échanges ont été organisés entre l'administration, le secrétaire et la secrétaire adjointe du CHSCT sur ce questionnaire.

La situation de certains départements est évoquée sur l'absence de renseignements au public, des difficultés d'accès, des effectifs insuffisants.

La présidente propose qu'un groupe de travail se réunisse regroupant des représentants du CHSCT, les services de la DGT et de la DRH pour faire évoluer le document. Sur la question des services de renseignements, elle précise rencontrer le ministère de l'intérieur ce jour et évoquera les difficultés rencontrées au sein des services de renseignements si elle dispose d'éléments précis tels que le lieu et les difficultés précises car l'engagement avait été acté par le ministère de l'intérieur sur le maintien d'un accueil physique, engagement non négociable qui doit être tenu.

➤ **POINT SUR LES MASQUES « PROFLOW 2 SC 160 ASBESTOS DE LA MARQUE 3M (INFORMATION)**

La présidente demande au Dr JOSSE de présenter ce point.

Le Dr JOSSE rappelle que ce sujet a déjà été abordé. Un bilan du recensement des agents entrés en zone amiante avec le modèle Proflow 2 SC 160 Asbestos a été réalisé à la suite de la note du 10 juin 2021 sur l'utilisation de ce modèle conditionné par la vérification du débit d'air, par un premier envoi en région le 20 septembre dernier suivi de nombreuses relances, puis un second envoi le 13 octobre dernier pour un recensement nominatif des agents en services déconcentrés.

Au total 36 agents de contrôle sont entrés en zone avec ce modèle de masque : 25 agents de l'inspection du travail (18 hommes et 7 femmes, soit 0, 79% des agents et 11 agents ingénieurs de prévention, soit 61,1% des agents, pour un taux global d'utilisation par 0, 94%

des agents. Les régions concernées sont les suivantes : 12 agents en IDF -8 IT et 4 Ingénieurs de prévention-, 9 agents en ARA -7 IT et 2 Ingénieurs de prévention, 4 agents en NA -2 IT et 2 Ingénieurs de prévention, 3 agents en P de L – 2 IT et 1 Ingénieur de prévention, 2 agents en Corse -1 IT et 1 Ingénieur de prévention, 2 agents en H de F -1 IT et 1 Ingénieur de prévention, 2 agents en PACA – 2 IT, 1 agent en Occitanie – 1 IT, 1 agent en BFC -1 IT et 0 pour les autres régions y compris ultra-marins et Saint Pierre et Miquelon.

La DRH portera une attention particulière sur le marché national et le budget alloué pour la prévention et les actions opérationnelles. Un groupe de travail se réunira dès le début de l'année sur le projet de plan de prévention amiante, les fiches et les procédures qui seront élaborées.

Mme NDJAKOMO-ZE précise que les agents ont été identifiés et il leur a été demandé de contacter le médecin du travail qui pourra les orienter vers un service de pathologies professionnelles qui évaluera l'état de l'agent au regard du risque amiante et une fiche d'exposition pourra être établie si nécessaire.

Des actions sont envisagées : améliorer la connaissance du risque, adapter les mesures de prévention, harmoniser les achats et la maintenance via un marché national, améliorer la gestion des incidents, du nettoyage et de la décontamination des EPI. Quelques actions sont déjà mises en œuvre telles que la remontée des incidents par les préventeurs, un rendez-vous est programmé avec le fournisseur et la DGT a rencontré le fabricant.



L'UNSA ITEFA exige qu'une note soit adressée aux services demandant la suspension, sine die, de l'utilisation de ces masques. Les résultats des investigations complémentaires en cours détermineront si les appareils sont ou non conformes même équipés des nouveaux tubes d'air.

Il est impératif de valider ou non : la conformité de ces masques (DGT), le processus de suivi, de vérification (SD), le responsable de la vérification (quel niveau : régional ? départemental ?), la formation à l'utilisation de ceux-ci pour les nouveaux agents (qui ?) et un recyclage pour les anciens ainsi qu'une formation obligatoire sur un site dédié.

Le Dr JOSSE précise que le fournisseur et le fabricant garantissent que les masques mis en service après le 20 septembre sont conformes, **si l'utilisation se fait dans le respect des préconisations notamment sur la durée d'utilisation.**

Mme TINDILLIÈRE rappelle que la DGT a un rôle de surveillance du marché des EPI. Les vérifications se poursuivent et pour le moment, la DGT ne dispose d'aucun élément lui permettant de considérer que le masque n'est pas conforme. La DGT a publié une alerte sur des anomalies au JO du 28 octobre dernier mais n'a pas décidé du retrait de mise sur le marché. La DGT recommande, avant chaque entrée en zone, de vérifier le débit d'air et l'état de charge de la batterie. ***Le problème concerne les masques antérieurs au 20 septembre 2020 qui ne maintiennent pas un débit d'air suffisant après 4 heures d'utilisation.*** Des discussions sont en cours entre le fabricant et la DGT.

M. Pascal BERNARD rejoint la réunion et demande que le Dr JOSSE avec son équipe expertise la question de la formation en conditions réelles. Sur la traçabilité, il demande qu'un point soit réalisé en janvier et que l'articulation avec les CHSCT locaux soit réalisée.

Le Dr JOSSE rappelle que les groupes de travail amiante et RPS se réuniront rapidement. Il précise que la note « SST » transmise à la DMAT est en attente du retour de l'inspection ministérielle.

Le secrétaire du CHSCT informe les représentants du personnel qu'une lettre a été adressée à la DGT par une lanceuse d'alerte. Il sollicite le vote d'une motion sur l'utilisation des masques Proflow. La motion sera votée après la pause méridienne.

La présidente demande au Dr JOSSE de présenter les derniers éléments relatifs à la crise sanitaire, M. Pascal BERNARD ayant participé le matin à une réunion au cabinet et souhaitant en parler aux membres du CHSCT.

Le Dr JOSSE laisse la parole à Mme DJAKOMO-ZE qui précise qu'au 14 décembre une forte augmentation du taux d'incidence est enregistrée sur le territoire : 759 en PACA, 677 en ARA, 623 en Corse, 582 en Occitanie, 502 en IDF ; deux départements ont enregistré un taux bas, Guadeloupe 51 et Mayotte 30.

Sur le suivi des indicateurs, du 6 au 10 décembre, 21% des agents étaient en présentiel à 100%, 2% en télétravail à 100%, 78% en télétravail à moins 1 jour par semaine, 0,9% en ASA ou en isolement 7 jours et le nombre moyen de jours télétravaillés est de 1,6.

Le Dr JOSSE ajoute que le variant Delta étant la souche prépondérante toujours présente, les gestes barrières et la vaccination s'imposent. Le variant Omicron est surveillé aujourd'hui et les mesures de prévention, l'organisation du travail à distance avec un renforcement du télétravail à 3 jours par semaine si l'activité le permet est à privilégier, les scientifiques indiquant que ce nouveau variant sera plus important sur le territoire à la mi-janvier 2022.

Le DRH rappelle que la note du Secrétaire Général qui décline celle de la DGAFP demande que sur la base du volontariat le nombre de jours télétravaillés par semaine soit porté à 3 si l'activité le permet. Cette règle doit être appliquée. Les dispositifs de soutien aux agents doivent continuer à être mis en œuvre pour protéger la santé de chacun, identifier les agents fragiles, les accompagner, par les conseillers et assistants de prévention, les RH de proximité, les trois psychologues, Qualisocial, les référents handicap, Des webinaires sont organisés avec les managers et les fiches réflexes communiquées. Le dialogue social local doit s'intensifier.

Le DRH précise que la réunion reprendra à 14 heures sous la présidence de Mme LEMAITRE.

Suspension de séance pour la pause méridienne à 13 H.

La présidente poursuit la séance à 14H05.

Le secrétaire du CHSCT donne lecture d'un projet de délibération transmis par courriel aux membres et sollicite un vote :

« Le CHSCT Ministériel Travail a échangé ce jour, en présence notamment de la DGT, sur les masques Amiante 3M. Selon les informations fournies, il apparaît que seul le masque 3M Proflow est référencé dans le marché national et donc possible à l'achat. Le CHSCT M Travail demande de suspendre tout achat de masques 3M Proflow, en attente de la fin de la procédure contradictoire entre la DGT et la société 3M et de la transmission de tous les éléments sur la levée de doutes, en attente de la réponse écrite et motivée de la DGT au courrier du 18 novembre émanant notamment

de la maison des lanceurs d'alerte en lien avec la lanceuse d'alerte, en attente des préconisations des ISST à la suite de leur enquête en cours sur le sujet ».

La présidente prend acte de cette délibération et demande à M. TIXIER d'organiser le vote :

ABSTENTION : 1 UNSA ITEFA

POUR : 4 (2 CGT, 1 SUD TAS, 1 CFTD)



L'UNSA ITEFA ayant, encore une fois, découvert ce jour qu'une lanceuse d'alerte avait écrit à la DGT et que M. GARCIA (ISST) était en charge d'une enquête sur le sujet, ne peut donner quitus dans ces conditions même si elle estime que l'utilisation de ces masques problématiques devrait être suspendue dans l'attente des résultats des investigations en cours.

La présidente prend acte de ce vote et laisse la parole au Dr JOSSE.

➤ **BILAN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL 2020 (POUR AVIS)**

Le Dr JOSSE demande à M. AAKIROU de présenter ce point.

M. AAKIROU précise qu'il évoquera les points saillants de ce bilan dont les informations sont issues de l'enquête annuelle sur l'hygiène et la sécurité réalisée pour le compte de la DGAFP qui collecte les statistiques en matière d'hygiène et de sécurité auprès de tous les ministères ainsi que des éléments émanant des différents services internes et externes à la DRH.

En 2020, 11 structures ont répondu.

88 accidents ont été recensés contre 176 en 2019, soit une baisse de 50% : 12 accidents de mission (14% contre 20% en 2019), 44 accidents de service (50% contre 45% en 2019), et 32 accidents de trajet (36% contre 35% en 2019).

Ces accidents ont entraîné un total de 2851 jours d'arrêt de travail contre 4523 jours en 2019 : 25 accidents n'ont pas occasionné d'arrêt, 15 accidents ont occasionné de 1 à 3 jours d'arrêt, 22 accidents ont occasionné de 4 à 14 jours d'arrêt, 18 accidents ont occasionné de 15 à 89 jours d'arrêt et 8 accidents ont occasionné 90 jours d'arrêt et plus.

La cause principale des accidents demeure les chutes (52%), les autres causes sont pour 15% des accidents de la route, pour 5% dus à des agressions, pour 22% à des chutes d'objet, pour 5% à des heurts, pour 3% à la manutention, pour 1% à des projections et 17% pour des causes autres.

Les accidents ont eu lieu pour 15% en Martinique, 12,5% à Saint Pierre et Miquelon, 3,05% en BFC, 2,91% à La Réunion, 2,31% en Occitanie, 2,26% en GE.

2 maladies ont été reconnues imputables au service contre 5 en 2019, 1 canal carpien et 1 burn-out.

Le dialogue social des ministères sociaux s'organise autour de 45 instances : 1 CHSCT ministériel, 1 CHSCT AC, 28 CHSCT de proximité (22 en métropole, 6 outre-mer et DCSTEP de Saint Pierre et Miquelon), 14 CHSCT spéciaux (5 en Aquitaine et 9 en IDF) et 1 CHSCT d'établissement à l'INTEFP.

Le CHSCTM Travail Emploi s'est réuni 11 fois en 2020 contre 6 en 2019 et 6 en 2018 tandis que 135 réunions ont été organisées pour les CHSCT de proximité et 3 en formation conjointe en 2020.

Concernant les DUERP, 8 structures ont répondu l'avoir mis à jour en 2020 et y avoir intégré les RPS.

Avant le 1^{er} avril 2021 : 2 DIRECCTE ont soumis le bilan SST pour avis au CHSCT et 7 DIRECCTE, le programme annuel de prévention des risques.

- **Sur la formation des membres des CHSCT**, 48 membres ont suivi de 1 à 4 jours, 18 membres ont été formés pendant 5 jours, 1 membre a suivi une formation d'une durée supérieure à 5 jours, et membres ont suivi une formation spécifique RPS alors que 64 membres n'ont pas reçu de formation.

- **Sur les enquêtes du CHCT**, 9 enquêtes ont été réalisées au sein de 4 Direccte (14 enquêtes au sein de 7 structures en 2019) et 3 rapports présentés en CHSCT.

- **Sur la prévention des RPS**, 5 DIRECCTE ont réalisé 6 diagnostics RPS, 4 ont été débattus en CHSCT, 13 préconisations des médecins du travail en matière de RPS dans 5 DIRECCTE acceptées et mises en œuvre par l'administration, 7 préconisations par les CHSCT dont 5 acceptées par l'administration, 1 est en cours et 1 a été refusée.

- **Sur les conseillers de prévention**, 13 sont en fonction dont 4 à temps plein, 3 sont à + 50% mais moins de 100%, 1 à 50%, 2 entre 20 et 49%, 3 à moins de 20%.

- 66 assistants de prévention sont en fonction, 17 exercent entre 20 et 49% et 49 sont à moins de 20%.

Actuellement, il est dénombré : 25 assistants de service social dans les services déconcentrés et 3 en administration centrale. Ils ont reçu 23,5% d'hommes et 76,52 femmes ; 29,5% de catégorie A contre 30,5 en 2019, 31,72% de catégorie B contre 30% en 2019, 34,52 de catégorie C contre 35,5 en 2019, 2 % d'agents de droit privé contre 3,42 en 2019, 2,32 % de retraités contre 0,6% en 2019. Concernant les motifs de saisine, 25% concernent l'accès au droit, 24% la famille, 22% le budget, 13% le logement et 12% les informations d'action sociale.

Le secrétaire du CHSCT demande une suspension de séance pour consulter l'ensemble des représentants du personnel, acceptée par la présidente.

La séance est suspendue de 14H45 à 15H05.

La présidente donne la parole au secrétaire qui lit la motion suivante mise aux voix :

« Vous nous soumettez ce jour, 17 décembre 2021, pour avis du CHSCTM, le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2020, avec pratiquement un an de retard. Nous n'avons pourtant cessé de vous demander la présentation des bilans annuels au 1^{er} trimestre de l'année suivante.

Il y a un an, nous constatons que plusieurs DIRECCTE n'avaient pas répondu aux questionnaires sans aucune explication et prenions acte de l'engagement du président du CHSCT M à organiser rapidement la visite des régions concernées par une délégation paritaire du CHSCT M. Encore un engagement qui n'a pas été tenu !

Au titre des faits saillants pour l'année 2020, le rapport annuel réussit à faire quasiment l'impasse sur la manière dont la pandémie liée au SARS COV 2 a impacté nos services. L'indication de deux signalements pour alerte danger grave et imminent par des membres CHSCT ainsi que la contestation d'un droit de retrait lié à l'insuffisance du nettoyage ne peut résumer la situation.

Le bilan annuel ne peut se résumer à une succession de données brutes, d'autant plus que l'année 2020 ne peut être comparable aux années précédentes. Le bilan annuel 2020 aurait dû être utilisé comme un support permettant de tirer un véritable bilan sur la manière dont le Ministère et les services déconcentrés ont géré la crise COVID.

Nous comprenons qu'il est compliqué pour la DRH Nationale d'écrire qu'elle a failli ! Devons-nous rappeler les propos du docteur JOSSE, médecin de prévention et Chef du Département qualité de vie au travail, santé sécurité au travail lors du CHSCT Ministériel Travail du 23 mars 2020 ? Oui, nous le faisons tant ses propos résonnent encore aujourd'hui comme une aberration ! Alors que face aux incertitudes de la COVID, nous exigeons la fourniture urgente de masque FFP2 aux agents, conformément à la circulaire DGT de 2009 sur la pandémie grippale, le docteur JOSSE indiquait et répétait « Si vous êtes en bonne santé, le port du masque ne représente aucun intérêt » !

La DRH ne peut pas se réfugier sur le fait qu'elle a bêtement suivi les consignes du gouvernement dès lors que son obligation était d'évaluer les risques et de garantir la santé et sécurité de ces agents comme l'exige la réglementation, code du travail et décret 82-453 !

L'année 2020 a été marquée de par nombreux échanges sur le COVID où il fallut répéter encore et encore, qu'il fallait prendre en compte le risque de contamination aéroporté, ce que le ministère a fini par faire après plusieurs mois de retard, puis est venue le nouveau scandale des masques à la Zéolithe d'Argent dont il a fallu suspendre la distribution suite à notre alerte. Sur certains sujets, près de 2 ans après, le Ministère du travail reste à la peine notamment sur la question du nettoyage dit renforcé qui ne reste effectué qu'une fois par jour faute de moyen supplémentaire, sur les questions d'aération et d'assainissement. Si la note du SGMAS du 1^{er} décembre 2021 annonce la mise en place de capteur de CO2, il semble dans les faits que cela soit réservé à l'administration centrale.

Pire encore, les chefs de service appuyés par la DRH ont refusé le droit légitime des CHSCT de faire des enquêtes, comme suite au décès du covid d'une agente de l'UD 27 le 24 mars 2020, ont refusé que les CHSCT organisent des visites de service en audio permettant de faire un point nécessaire en matière de santé et sécurité, point d'autant plus important que les services étaient complétement chamboulés. Alors que les services étaient impactés, comme tout le monde du travail par la pandémie, par le télétravail forcé, le nombre de visite de service par les CHSCT est tombé à 7 en 2020 contre 44 en 2019. C'est la triste démonstration du fait que lorsqu'un nouveau problème d'ampleur survint en matière de santé et sécurité, les CHSCT ne sont pas activés comme acteur central de la prévention alors que l'instance regroupe tous les acteurs de la prévention.

Il aurait été particulièrement intéressant de savoir combien d'inspection préalable commune ont été réalisés en 2020 avec les sociétés de nettoyage ! Combien de CHSCT ont été consulté sur les consignes liés aux systèmes de ventilations en référence à l'article R.

4222-21 du code du travail. Le bilan aurait du traité du respect ou non des mesures décidées par les chefs de services, sur les gestes barrières, les bureaux partagés, l'aération des locaux, des clusters observés, du refus de certains chefs de service d'appliquer les mesures ministérielles !

Un bilan sérieux aurait traité des conditions de travail des collègues en télétravail forcé, sans le matériel informatique ou téléphonique nécessaire. Alors que nous sommes fin 2021, il n'y a aucun bilan sur le télétravail pour l'année 2020 !

En matière de RPS, la suspension de notre collègue et camarade Anthony SMITH pour avoir fait correctement son travail d'agent de contrôle en introduisant une procédure de référé est d'une violence inouïe !

Outre le covid, nous constatons que seul 2 DIRECCTE ont soumis le bilan général SST pour avis, un vrai scandale ! Bref notre indignation formulée l'année passée sur ce point n'aura pas été suivi de changement en la matière.

Sur le suivi des agent.es par la médecine de prévention, les carences restent importantes. Plusieurs UD ne disposent pas de médecin de prévention et une grande partie des agent.es n'a pas bénéficié de la visite quinquennale ou du suivi particulier obligatoires.

On ne peut pas donner un avis tant soit peu favorable sur ce bilan compte tenu de la politique menée par la DRH en matière de COVID, des dégâts sur la santé de nos collègues liés au maintien d'une politique comptable de réforme permanente des services, sur fond de baisses des effectifs et des moyens, de casse des missions....

Dans cette situation, nous ne pouvons que réaffirmer nos demandes pour un changement radical de politique qui fasse de la santé des agent.es la priorité n°1 du Ministère ».

La présidente prend acte de la motion en précisant que refaire l'histoire est un anachronisme et demande à M. TIXIER d'organiser le recueil des voix :

ABTENTION : 2 (1 UNSA ITEFA, 1 CFTD)

POUR : 3 (2 CGT, 1 SUD TAS).

Le Dr JOSSE rappelle que les actions du département dont il a la charge reposent sur le travail collectif basé sur les informations émanant des scientifiques, de l'OMS, de Santé Publique France, des données européennes, etc., un travail considérable. Le travail à distance a été mis en place très rapidement ainsi que l'accompagnement important des agents ; il déplore le décès de la collègue. Il précise qu'un travail considérable a été réalisé avec des gens très engagés.

➤ ORIENTATIONS MINISTÉRIELLES DE PRÉVENTION POUR 2022 (INFORMATION)

M. AAKIROU précise que ce programme d'orientations stratégiques du ministère en matière de prévention des risques professionnels s'articule autour de 14 mesures déclinées en 52 actions prioritaires. Il a été élaboré sur la base du bilan des acteurs de la prévention, des bilans hygiène et sécurité établis par les services, des rapports des ISST et d'expertises ou d'études menées au plan national ainsi que des contributions des représentants du personnel. Il intègre les éléments impactant les environnements professionnel et personnel que sont la crise sanitaire, la réforme OTE et les évolutions de la fonction publique de l'Etat.

Ce programme prévoit de :

- Pérenniser l'accompagnement des services dans le cadre de la réforme OTE pour une prévention optimisée des risques professionnels, pour la prévention des risques métiers, pour la prévention et le traitement des situations d'agressions et de violences externes, en territorialisant la politique QVT SST pour une amélioration continue de la prévention des risques professionnels ;
- Déployer un accompagnement des services pour promouvoir une bonne conciliation du travail en présentiel et du télétravail, de la vie professionnelle et de la vie privée, en organisant la prévention des risques professionnels en présentiel et en télétravail ;
- Poursuivre le déploiement du système de management de la santé, sécurité au travail par la formation, l'animation et la sensibilisation en matière de santé, sécurité au travail, par le déploiement d'une culture de la prévention commune et partagée via une communication multicanale (newsletter de prévention- Prev'info-, vidéo – Prév'idéo-, un espace dans PACO SCT et QVT au contenu régulièrement actualisé et adapté, par un pilotage avancé des politiques de prévention dans la durée ;
- Poursuivre le déploiement du système d'excellence de la prévention des risques psychosociaux, d'ici 3 ans, en pérennisant le déploiement quantitatif de dispositifs variés de prévention des RPS par les cellules de veille locales et la cellule de veille ministérielle et l'animation de la prévention des RPS par les groupes de parole dédiés, la consolidation du suivi et de l'animation du réseau national de médecine de prévention, par la mise en œuvre et le suivi des recommandations du rapport IGAS (2019) intitulé « Audit du processus de prévention, signalement et de traitement des RPS dans les Direccte et les SD chargés de la cohésion sociale » ;
- Consolider la communication sur les dispositifs spécifiques de prévention et d'accompagnement des situations difficiles par la promotion de l'offre d'accompagnement interne et des dispositifs externes en matière de prévention et d'accompagnement des situations difficiles, et l'offre de médiation.

Les représentants du personnel estiment que ce programme est déconnecté de la réalité de terrain et ne prend en considération que des indicateurs de moyens et pas de résultats.

➤ **FICHES OPÉRATIONNELLES DU PLAN TRIENNAL HANDICAP (POUR AVIS)**

Le secrétaire du CHSCT, en accord avec les représentants du personnel, demande le report de ce point qui doit s'accompagner du bilan du plan précédent.

La présidente interroge M. PEREIRA qui précise que le plan se terminant au 31 décembre 2021, le bilan qui pourra être fourni sera partielle car les données pour 2021 ne seront pas connues début 2022, l'avis étant requis rapidement pour le conventionnement dans les délais imposés par la FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction publique).

La présidente propose que deux dates soient proposées au secrétaire de l'instance très rapidement pour une réunion début février.

➤ BILAN QUALISOCIAL JANVIER-SEPTEMBRE 2021 (INFORMATION)

La représentante de QUALISOCIAL, psychologue et Cheffe de projet, rappelle que QUALISOCIAL assure les prestations d'accompagnement depuis le 1er janvier 2021. Cinq numéros verts sont mis à disposition : un numéro vert pour les agents et les encadrants en métropole et un pour l'outre-mer et trois numéros pour les CMC, assistants de prévention et les représentants du personnel en métropole et en outre-mer, 24H/24 et 7 J/7.

Tout agent ou encadrant rencontrant des difficultés d'ordre professionnel ou personnel, tout encadrant ou acteur de la prévention ou représentant du personnel peut saisir Qualisocial qui contactera l'agent en souffrance s'il le souhaite ou s'il accepte d'être accompagné. La situation sera analysée par une psychologue ou une assistante sociale et 5 séances sont prévues par téléphone ou en Visio ou en face à face dans un cabinet de proximité.

En cas de stress professionnel aigu, de nécessité d'une gestion de crise en cas d'accident grave, de suicide, d'agression, de catastrophe, d'agent en situation de proche-aidant QUALISOCIAL mobilise son équipe.

Du 1^{er} janvier au 30 septembre, 155 agents ont sollicité le service, 515 contacts établis et 430 entretiens réalisés :

- Du 01/01/ au 31/03, **26 émanaient des DIRECCTE, - 15 ARA, 1 BFC, 1 GE, 1 HdeF, 1 NA, 1 La Réunion, 2 Martinique et 4 non connus** - 14 des ARS, 11 de l'administration centrale, 5 des DRJSCS et 1 d'un établissement hors ARS ;
- Du 01/04 au 30/09, **34 agents sont affectés en DREETS, -22 NC, 3 P de L, 2 ARA, 2 BFC, 2 Bretagne, 1 Corse, 1 H de F, 1 La Réunion-** 14 en administration centrale, 41 en ARS, 1 en DRJSCS, 2 autres établissement hors ARS et 3 non connus ;

Les 155 agents concernés ont contacté directement le service pour 147 d'entre eux, par leur encadrant pour 4 d'entre eux et 4 par un acteur de la prévention.

19 agents sont fonctionnaires de catégorie A, 17 de catégorie B, 7 de catégorie C, 3 sont contractuels de droit public A, 2 contractuels de droit public B, 3 sont contractuels de droit public C, 2 sont cadres, 1 stagiaire, 1 élève fonctionnaire et 1 NC.

La répartition par âge est la suivante : 60 NC, 28 sont âgés de plus de 55 ans, 22 sont âgés de 36 à 45 ans, 10 sont âgés de 26 à 35 ans, 2 de moins de 26 ans et 33 de 46 à 55 ans.

Les problématiques évoqués sont pour 61% des contacts des problématiques professionnelles, 10% des problématiques personnelles et 30% des problématiques personnelles et professionnelles.

Les symptômes évoqués sont dans 54% cas liés au stress, 70% des cas liés à des tendances anxieuses, 22% à des tendances dépressives.

Les causes principales sont dans 23% des cas un changement organisationnel, 53% liés aux rapports sociaux, 13% liés au management, 11% sur l'autonomie et les marges de manœuvre et 28% % liés au conflit de valeurs, 11% liés à un événement traumatique, 50% liés aux exigences de travail, 25% aux exigences émotionnelles, 50% aux exigences

de travail, 18% à l'insécurité économique, 17% aux violences verbales et 3% aux violences physiques.

Sur le dispositif du stress professionnel aigu, 3 demandes ont été reçues, 2 agents dont le suivi est terminé, 1 agent dont le dossier est toujours en cours ; 1 agent vient d'une Direccte, 1 d'une ARS et 1 d'une DRCS 1 P de L, 1 de Normandie et 1 NC ; 3 femmes sont concernées, 1 de catégorie C et 2 NC.

Sur le dispositif du proche aidant, 16 demandes ont été reçues, et 10 agents, femmes, ont été ou sont suivis : 4 agents sont en cours de suivi en cabinet, 6 agents par téléphone dont le suivi est terminé, et 1 agent n'a pas donné suite ; 1 agent en AC, 5 en Direccte, 2 DRJSCS, 2 DREETS, 6 du GE, 1 de la Réunion, 1 IDF, 1Pde L, 1 BFC ; 2 agents de catégorie A, 1 de catégorie B, 2 de catégorie C et 5 NC.

Concernant les appels liés à la crise sanitaire, 24 agents ont sollicité QUALISOCIAL, et 80 contacts ont été réalisés : 2 en administration centrale, 7 en Direccte, 1 en DREETS, 8 en ARS, 1 en établissement hors ARS et 5 NC ; les motifs invoqués sont pour 5 d'entre eux liés à l'isolement, 4 pour une surcharge de travail, 2 pour la conciliation vie privée-vie professionnelle, 3 pour des tensions relationnelles, 1 pour l'anxiété liée au confinement et 2 pour des soucis de santé , 4 sont liés à la crise sanitaire et 2 à l'inquiétude générée par la reprise du travail sur site.

Le Dr JOSSE complète en rappelant que la DRH a envoyé aux chefs de service dans le cadre de l'OTE toutes les informations, les fiches réflexes et les données concernant QUALISOCIAL et les psychologues. La DMAT a demandé pour les SGCD les documents pour une rediffusion générale. Pour ne pas être intrusif, et vérifier que l'agent est d'accord, un échange de mail est effectué et son choix respecté sur son accord et la modalité de suivi, par téléphone, Visio ou en cabinet.

La présidente remercie la représentante de QUALISOCIAL et le Dr JOSSE.

➤ QUESTIONS DIVERSES

- Sur la situation des IET reconnus TH : la situation est débloquée et les IET considérés sont identifiés. Une procédure écrite formalisera le process pour éviter les difficultés pour les promotions suivantes.

En l'absence de questions complémentaires, la présidente remercie les participants et clôt la séance.

La séance est close à 17H25.

**La prochaine réunion du CHSCTM TE
est programmée le 20 janvier AM et 21 janvier 2022.**