



COMPTE RENDU DU CHSCT MINISTÉRIEL TRAVAIL EMPLOI DES 20 ET 21 JANVIER 2022 EN VISIOCONFÉRENCE ET EN AUDIOCONFÉRENCE

Le CHSCT Ministériel Travail Emploi s'est réuni sous la présidence de Monsieur Pascal BERNARD, DRH des ministères sociaux assisté de Mme Marie-Françoise LEMAITRE, du Dr Williams JOSSE, de Mme Najet FERNAND, M. Jérôme SCHIAVONE, de Mme Florence DEBIAIS, de Mme Armelle CHAPPUIS, de M. Gaëtan TIXIER, de Mme Rachida BELAYACHI, de Mme Annaïck LAURENT (DGT), de Mme Anne MERONO (DGT), de M. Erick GLIPPA (DFAS), de Mme Reine NDJAKOMO-ZE, Mme HERRIG (ISST).

Toutes les organisations syndicales étaient présentes.

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

- **1. Point sur l'évolution de la situation sanitaire (I) ;**
- **2. Point sur les déménagements en DREETS (I) ;**
- **3. Point sur le télétravail : prévention des risques (I) ;**
- **4. Présentation du bilan du dernier plan triennal handicap (I) ;**
- **5. Présentation des fiches opérationnelles annexées au plan triennal handicap 2022-2024 (A) ;**
- **6. Restitutions sur les premières pistes du GT sur la prévention du risque suicidaire (I) ;**
- **7. Questions diverses.**

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte par la Présidente à 14H30.

Le secrétariat de la séance est assuré par le secrétaire de l'instance et la secrétaire adjointe.

Une déclaration liminaire est lue par le secrétaire de séance relative à l'alerte DGI pour une enquête du CHSCT de l'UD de Paris suite aux événements de ce jour et une déclaration est lue à la mémoire d'un jeune inspecteur du travail de Lille qui s'est donné la mort il y a tout juste 10 ans.

Le président précise qu'il a demandé au Dr JOSSE de se mobiliser de toute urgence sur la situation à l'UD de Paris et un point sera fait en séance demain. Il précise regretter ces faits dramatiques qu'il ne peut commenter. Il insiste sur la nécessité d'instaurer un mode de management humain dans les services.

Il rappelle le contexte de dégradation des effectifs auquel il ne se résigne pas : de 50 postes au concours d'IT en 2018, nous sommes passés à **250 postes pour 2022**, soit cinq fois plus. Cet accroissement significatif sera renouvelé dans le temps, l'INTEFP s'étant engagé à adapter les structures des CIF pour être en mesure d'accueillir les 250 élèves IT par an et poursuivre cet effort.

Sur la question du redécoupage et des suppressions de sections d'inspection, le Président signale qu'une réflexion est en cours entre la DGT et les directions régionales. Ce point sera inscrit à l'ordre du jour d'un prochain CTM et permettra d'échanger avec la DGT.

Le président rappelle les points inscrits à l'ordre du jour.

Les représentants du personnel demandent que les points 2 et 3 soient examinés lors d'une prochaine séance, ce CHSCT devait se dérouler sur un jour et demi et est réduit à deux demi-journées.

➤ **PRÉSENTATION DU BILAN DU DERNIER PLAN TRIENNAL HANDICAP**

Le président rappelle que les représentants du personnel avaient demandé un bilan du précédent plan triennal -2019, 2021-, avant d'émettre un avis sur le plan 2022-2024.

Ce plan vise à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des ministères sociaux.

Mme Najet FERNAND précise que les référents handicap ont été formés en 2019 et qu'ils constituent des acteurs essentiels du système. Un état des lieux des actions réalisées et des difficultés rencontrées sera communiqué au référent national.

Les CHSCT régionaux doivent être consultés sur le rapport établi par le référent handicap régional en application de l'article 58 du décret 82-453 du 28 mai 1982.

Mme FERNAND s'engage à transmettre aux services déconcentrés les noms des référents handicap afin qu'ils soient mieux identifiés par les agents et plus accessibles.

Au sein des DDETS et DDETSPP, les référents ne sont pas connus. Mme FERNAND précise qu'elle tentera de faire prendre en charge les agents en situation de handicap par le réseau des référents existant au sein des SGCD.

Elle ajoute qu'elle travaille actuellement avec la DGAFP sur le positionnement des référents handicap afin qu'ils soient positionnés dans les organigrammes en interministérialité ainsi qu'à l'élaboration d'une lettre de mission.

➤ **PRÉSENTATION DES FICHES OPÉRATIONNELLES ANNEXÉES AU PLAN TRIENNAL HANDICAP 2022-2024 (POUR AVIS)**

Dans le cadre du renouvellement de la convention triennale conclue avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), pour la période 2022-2024 pour les ministères sociaux, la DRH a ciblé cinq axes prioritaires destinés à renforcer la politique d'employabilité des personnes en situation de handicap :

- Favoriser l'accès à l'emploi par l'information, la création d'une commission pluridisciplinaire, la poursuite du développement des partenariats et le recrutement d'apprentis et de stagiaires ;
- Réussir l'insertion et le maintien dans l'emploi en renforçant l'appui aux référents handicap pour améliorer la prise en charge des personnes en situation de handicap, accompagner les parcours professionnels et systématiser l'accompagnement

individualisé par des prestataires spécialisés pour une meilleure prise en compte des maladies psychiques et déficiences ;

- Renforcer l'accessibilité numérique, humaine et la sécurité au travail en favorisant l'innovation ;
- Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail par la communication –Duo Day, etc., la sensibilisation, la formation ;
- Consolider la coconstruction des actions avec les acteurs concernés en professionnalisant les correspondants handicap, en mobilisant et en professionnalisant les acteurs de la prévention, en favorisant l'innovation, en développant les échanges avec les partenaires sociaux et le réseau des référents handicap.

L'ISST souhaite que l'évaluation des risques liés au télétravail des agents en situation de handicap soit réalisée dans les services **afin qu'ils bénéficient d'un aménagement de poste de travail à domicile à l'identique de celui installé sur site.**

En l'absence de question, le président propose que l'on passe au vote :

ABSTENTION A L'UNANIMITÉ.

La séance est suspendue jusqu'à demain

Reprise de la séance vendredi 21 janvier 2022 à 10 Heures.

Le président salue les participants et poursuit la séance.

Il communique quelques éléments relatifs à la situation de la collègue de Paris dont les jours ne sont, fort heureusement, pas en danger et précise que le Dr JOSSE est en relation avec le directeur. Un CHSCT local a été convoqué pour l'après-midi et l'information a été communiquée de la disponibilité d'une cellule psychologique pour les agents qui souhaiteraient bénéficier de cette aide.

L'UNSA ITEFA a fait la communication suivante :

« Monsieur le Président,

Au regard des évènements dramatiques, portés à notre connaissance, au sein de cette instance, l'UNSA ITEFA apporte son soutien plein et entier à cette collègue sans connaître à l'heure où cette déclaration est écrite, l'état de santé dans lequel elle se trouve.

Ignorante de la situation exacte de cette inspectrice du travail, tant dans sa vie personnelle que dans sa vie professionnelle, pour l'UNSA ITEFA, il est parfaitement inadmissible et odieux que le management se réduise, à la négation de l'individu, porteur de difficultés qui lui sont propres, ignorées manifestement par la ligne hiérarchique, et résumées par une brutalité verbale à distance, qui a un impact destructeur sur le mental de l'agent et le jette dans une spirale de négation de soi-même par une déstabilisation psychologique.

Le management bienveillant et attentif qui induit une certaine dose d'empathie semble ne pas être de mise dans de nombreuses directions, la preuve en est faite !

Le reproche de la hiérarchie est une solution pour se « débarrasser » d'une situation complexe mais n'amène jamais de solution idoine pour permettre à l'agent de poursuivre son activité. L'accompagnement est plus exigeant que d'asséner des remarques désobligeantes que cette inspectrice du travail n'a pas pu tolérer.

Le geste de désespoir de cette femme doit interroger l'ensemble de la ligne hiérarchique et repose la question de la propension de certains à exercer des responsabilités managériales

L'UNSA ITEFA n'a eu de cesse de le dénoncer dans un contexte de baisse des effectifs récurrents, de réorganisations permanentes, de casse des collectifs de travail, il lui a semblé « crier dans le désert » sans que, sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultra marin, cette situation soit prise en compte.

Ce passage à l'acte est une alerte qui doit être prise en compte et être au cœur de nos préoccupations au sein du CHSCTM ».

Le président remercie les représentants du personnel et les informe qu'il confie la présidence à Mme LEMAÎTRE, étant dans l'obligation de participer à une autre réunion.

Mme LEMAÎTRE déclare qu'elle s'associe à ce qui a été dit.

La présidente propose que le point sur la situation sanitaire soit présenté.

➤ POINT SUR L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION SANITAIRE (I)

Mme Reine NDJAKOMO-ZE précise qu'au 18 janvier 2022, le taux d'incidence est en forte augmentation pour atteindre une moyenne nationale de 3063 pour 100 000 ha sur 7 jours soit + 8%, et, s'établit à 4514 pour la Guadeloupe, 3728 pour La Réunion, 3670 pour l'IDF, 3425 pour ARA, 3110 pour PACA, 2889 pour la Guyane, 2833 pour la Martinique, 2782 pour Occitanie, 2780 pour les H de F, 2770 pour les P de L, 2556 pour BFC, 2521 pour la Normandie, 2491 pour G E, 2453 pour la Bretagne, 2447 pour NA, 2399 pour Centre V de L, 2265 pour la Corse et 1179 pour Mayotte.

En ce qui concerne le télétravail, pour la période du 3 au 7 janvier, il a été déclaré :

- 15% de l'effectif en présentiel à 100% soit 5 jours par semaine,
- 8% de l'effectif en télétravail 1 jour par semaine,
- 18%, 2 jours par semaine,
- 38%, 3 jours par semaine,
- 16%, 4 jours par semaine
- 8%, 5 jours par semaine,
- Soit une moyenne de 2,5 j de télétravail par semaine.

Pour la période du 10 au 14 janvier, il a été déclaré :

- 16% de l'effectif en présentiel à 100%,
- 7% de l'effectif en télétravail 1 jour par semaine,
- 15%, 2 jours par semaine,
- 38%, 3 jours par semaine,
- 20%, 4 jours par semaine,

- 4%, 5 jours par semaine
- Soit un nombre moyen de jours télétravaillés de 3,1 jours par semaine.

Les représentants du personnel remercient Mme NDJAKOMO-ZE mais souhaite disposer des chiffres de chaque région car la mise en œuvre du télétravail varie d'une région à une autre et la globalité de ces chiffres ne permet pas de disposer d'informations précises sur chacune des régions, les spécificités étant noyées dans les chiffres globaux.

➤ **RESTITUTION SUR LES PREMIÈRES PISTES DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA PRÉVENTION DU RISQUE SUICIDAIRE (I)**

M. SCHIAVONE précise que ce groupe a réuni les différents acteurs de la prévention sous la coordination de Mme DEBIAIS. Le groupe propose de travailler sur la détection de signaux faibles, en présentiel ou à distance, en déterminant les différents signaux et le rôle des différents acteurs dans la détection, la formation et la sensibilisation des agents et des managers au risque suicidaire, l'alerte et la posture d'écoute, l'orientation de l'agent, les mesures immédiates et le suivi, et la prise en charge de la crise suicidaire dans l'accompagnement de l'agent et de son entourage professionnel, l'enquête du CHSCT, la cellule RPS .

Le groupe propose un guide de prévention et de prise en charge du risque suicidaire à la fin du mois de juin 2022 sur la base du protocole suicide DRH 2017, de la fiche QVT SST N°32, du guide « méthode de l'enquête CHSCT à la suite d'un acte suicidaire 2013 et de la cellule IDF.

Les représentants du personnel s'étonnent de l'action isolée d'un groupe de travail sur le sujet sans y associer le CHSCT et demande l'élargissement aux RPS. Mme HERRIG souhaite que l'ISST soit associé aux travaux de ce groupe.

Mme NDJAKOMO-ZE déclare que le groupe intitulé « RPS » se divisait en deux sous-groupes, l'un sur les RPS et l'autre sur le risque suicidaire.

La présidente décide que le groupe de travail sera réuni avant la prochaine réunion de cette instance afin d'évaluer les modifications demandées.

➤ **QUESTIONS DIVERSES :**

- **ENQUÊTE UD22** : la présidente rappelle qu'il faudra dégager du temps pour une mise en commun, ce qui est particulièrement difficile, mais le maximum sera fait pour avancer dans ce contexte d'OTE devenu ATE. Un point sera fait au prochain CHSCT.
- **SITUATION DES 92 IET** : Ils commencent leur formation dans la semaine du 2 février prochain et compte tenu de la situation sanitaire et des incertitudes pesant sur l'organisation, la décision a été prise d'une formation à distance en s'assurant qu'ils disposent tous du matériel nécessaire ; ils ont été informés.

- **DÉPLOIEMENT DES CAPTEURS CO2** : Un point sera fait lors de la prochaine réunion. Mme HERRIG attire l'attention de la présidente sur les deux circulaires MAS et MI qui ne lui permettent pas de conseiller les directeurs d, celle des MAS étant plus complète que celle du MI.
- **DEMANDE D'ARRÊT DU DÉPLOIEMENT DE BANDEAU AU SERVICE DE RENSEIGNEMENT** : la présidente rappelle que ce sujet est hors compétence de la DRH et qu'un CHSCT des DDI se tiendra le 8 février prochain et qu'il convient de faire remonter ce point en lien avec Noémie.

En l'absence de question complémentaire, la présidente propose de lever la séance en remerciant les participants.

La présidente clôt la séance à 13H45.

Prochaine réunion du CHSCTM TE
jeudi 3 et vendredi 4 février 2022.



Vos représentants UNSA ITEFA :

Denis RANC : denis.ranc@dreets.gouv.fr

Léonide CÉSAIRE : leonide.cesaire@sg.social.gouv.fr

- Nous rejoindre ?

Cliquez sur le lien suivant :

<https://itefa.unsa.org/?POUR-2022-ADHEREZ-REJOIGNEZ-L-UNSA-ENSEMBLE-DONNONS-DE-LA-FORCE-AU-COMBAT>