



## COMPTE RENDU DU CHSCT MINISTÉRIEL TRAVAIL EMPLOI DU 21 SEPTEMBRE 2021 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, Mme Emmanuelle BURGEI, M. David BRESSOT, Mme Florence DEBIAIS, Mme Reine NDJAKOMO, M. Gilles PEREIRA, Mme Najet FERNAND, Mme Catherine TINDILLIERE, Mme Françoise LALLIER, Mme Stéphanie HERRIG et M. Gaëtan TIXIER.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes.

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

- **1. Approbation des P.V. du 7 décembre 2020 et du 19 janvier 2021 (pour avis) ;**
- **2. Point sur l'évolution de la situation sanitaire (pour information) ;**
- **3. Arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (pour information) ;**
- **4. Projet d'arrêté sur les signalements pour les établissements publics (pour information) ;**
- **5. Présentation de la note relative au fonctionnement des services déconcentrés dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail (pour information) ;**
- **6. Présentation de la cellule de veille nationale et des cellules de veille locales de prévention des RPS (pour information) ;**
- **7. Projet de plan triennal 2022-2024 relatif à la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des ministères sociaux (pour information) ;**
- **8. Délégation d'intervention sur les conditions de travail UD 22 (pour information) ;**
- **9. Questions diverses.**

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

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

Le Président répond à une des questions soulevées dans la déclaration sur l'absence de suites données aux demandes d'enquête en précisant que la DRH apporte son soutien à tous les services qui la sollicitent pour les collègues, la hiérarchie, les victimes, en allant au-delà des prérogatives des ministères sociaux dans le cadre de l'OTE qui a retiré la responsabilité directe de la DRH au niveau départemental.

Mme LEMAITRE précise que si le CHSCT de la DDETS demande une enquête au directeur départemental, celui-ci a l'obligation d'y faire droit mais **la DRH des ministères sociaux n'a aucune légitimité hiérarchique pour l'imposer au département.**

Pour l'UNSA ITEFA, force est de constater que le dialogue social, dans les nouvelles entités départementales, est en totale régression au regard, des process et des avancées obtenues au sein du ministère du travail, aussi les agents ont la désagréable impression d'être renvoyés à une administration « courtelinesque »....

Le président rappelle les points inscrits à l'ordre du jour puis demande à M. TIXIER d'organiser le vote.

◇ **APPROBATION DES P.V. DU 7 DÉCEMBRE 2020 ET DU 19 JANVIER 2021**

**POUR : 3 (1 UNSA, 1 CFDT, 1 SUD)**

**ABSTENTION : 2 (1 CGT, 1 FSU SNUTEFE)**

**CONTRE : 1 (CGT)**

◇ **POINT SUR L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION SANITAIRE (POUR INFORMATION)**

Mme Reine NDJAKOMO précise que :

- le taux d'incidence en France est de 87 pour 100 000 hab. au 19 septembre sauf en Normandie et en outre-mer où il s'établit à 443 en Guyane, 221 en Guadeloupe, 146 en Martinique ;
- le télétravail au cours des trois dernières semaines a augmenté de 2% pour le télétravail à 100% et diminué d'1% pour le télétravail d'au moins une journée ;
- les ASA ou isolement de 7 jours sont stables à un taux de 0,4 %.

Les représentants du personnel signalent que les régions qui enregistrent une dégradation de la situation sanitaire n'ont pas communiqué leurs chiffres et certaines régions ne mettent pas en œuvre le retour progressif qui était prévu en imposant un retour en présentiel pour l'ensemble des agents dès le 1er septembre.

Le président précise d'une part, que l'administration n'a pas demandé aux départements ultramarins leurs chiffres compte tenu de leur situation actuelle et d'autre part **que les chiffres des départements ne relèvent plus de la compétence de la DRH MSO (Ministères Sociaux).**

◇ **ARRÊTE DU 26 MAI 2021 RELATIF AUX PROCÉDURES DE RECUEIL ET D'ORIENTATION DES SIGNALEMENTS EFFECTUÉS PAR LES AGENTS S'ESTIMANT VICTIMES OU TÉMOINS D'ACTES DE VIOLENCE, DE**

## **DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES (POUR INFORMATION)**

### **◇ PROJET D'ARRÊTÉ SUR LES SIGNALEMENTS POUR LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS (POUR INFORMATION)**

Mme Emmanuelle BURGEI précise que le Département Égalité professionnelle, Diversité, Inclusion, pilote le label « égalité/diversité », LEA et le nouveau dispositif de signalements.

M. David BRESSOT, Chef de projet, précise que l'arrêté du 26 mai 2021 s'inscrit dans le cadre du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes et de **l'accord sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations dans les services du ministère chargé du travail et de l'emploi du 9 mai 2017, complété par celui sur les porteurs de mandats syndicaux du 29 janvier 2020.**

<https://itefa.unsa.org/?Accord-sur-l-egalite-de-traitement-et-la-lutte-contre-les-discriminations-dans>

Le second arrêté est prévu dans le même cadre à destination des établissements publics administratifs placés sous tutelle des ministères sociaux.

Ce dispositif de signalement est accessible aux agents publics, stagiaires sous convention de stage et apprentis des services centraux, des services déconcentrés, des services à compétence nationale des ministères sociaux et, en application du second arrêté, aux agents des établissements publics administratifs sous tutelle des ministères sociaux, y compris les agents de droit privé si localement l'établissement a prévu leur prise en charge.

Ce dispositif de signalement comporte une procédure interne et une procédure externe :

- Une ligne d'écoute et d'alerte – LEA- Téléphone 0800 007 120, [lea@sg.social.gouv.fr](mailto:lea@sg.social.gouv.fr) ou par courrier 753 Rue de la Bayonnière 38380 SAINT LAURENT DU PONT ;
- Une procédure interne de prise en charge des signalements adressés par les victimes ou témoins de ces actes sur le lieu de travail ou dans l'exercice des fonctions, mise en œuvre par la direction d'emploi de l'agent avec l'appui éventuel de la DRH des ministères sociaux : une enquête administrative est déclenchée avec prise en charge et soutien psychologique pour garantir la mise en place de mesures conservatoires et de protection appropriées, notamment en cas de situation d'urgence ;
- Une procédure interne de recueil et de suivi des demandes de bénéfice de la protection fonctionnelle par la Direction des Affaires Juridiques.

La victime ou le témoin choisit la procédure interne ou externe ou les deux.

Les directions et services doivent garantir, par tout moyen approprié, la stricte confidentialité des informations communiquées dans le cadre du recueil et du traitement du signalement, de la réception à la clôture du dossier. L'accès à ces informations est restreint aux seules personnes ayant besoin d'en connaître et les tiers avec lesquels il est nécessaire de communiquer sont informés du caractère impératif du respect des règles de confidentialité.

La DRH des ministères sociaux communiquera à l'ensemble des agents de son périmètre ce dispositif et les procédures prévues et un bilan annuel sera présenté aux instances de dialogue social.

M. BRESSOT précise que pour les DDI, c'est le ministère de l'intérieur qui signera un arrêté analogue à celui des ministères sociaux s'il fait ce choix, chaque ministère mettant en place son dispositif.

Le président demande qu'une formule soit rédigée pour la fiche de recueil des signalements afin de ne pas exclure les membres du CHSCT.

Il n'y aura pas de liste des EPA concernés mais le Département se tient à la disposition des services en cas de difficulté de détermination du rattachement d'un établissement ou pas.

#### ◇ **PRÉSENTATION DE LA NOTE RELATIVE AU FONCTIONNEMENT DES SERVICES DÉCONCENTRÉS DANS LES DOMAINES DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (POUR INFORMATION)**

Un projet de note à destination des DREETS, DRIETS, DEETS, DDETS/PP, Préfets de régions, de départements et des SGCD, copie au Directeur de la DMAT (Direction de la Modernisation et de l'Administration Territoriale –ministère de l'intérieur), précise la répartition des rôles entre que les ministères sociaux qui conservent le pilotage de la politique ministérielle dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail pour leurs métiers spécifiques et les directeurs chefs de service qui conservent leurs responsabilités en matière d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et de prévention médicale.

**Au niveau régional**, le directeur, chef de service, conserve sa responsabilité et pilote ces missions en lien avec son secrétariat général ou son pôle ressources et conserve sa compétence en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle ainsi que son autorité hiérarchique sur les services de médecine de prévention et le réseau des assistants et conseillers de prévention.

**Au niveau départemental**, le directeur, chef de service responsable de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail conserve son autorité hiérarchique sur les services de médecine de prévention et les assistants et conseillers de prévention. En matière d'accidents et de maladies professionnelles, la compétence a été donnée aux SGCD pour l'instruction des dossiers.

Les services de médecine de prévention et le réseau des assistants et conseillers de prévention restent sous l'autorité fonctionnelle du département des ressources humaines du secrétariat général des ministères sociaux.

Le Dr JOSSE précise que la DRH des ministères sociaux a travaillé avec le ministère de l'intérieur pour convenir qu'aucun site ne doit être dépourvu d'acteurs de prévention, les chefs de service devant avoir recours à la mutualisation des moyens ou à l'interministériel.

Sur la question des équipements de protection individuelle, le Dr JOSSE rappelle que l'achat, la mise à disposition, la vérification, la formation et l'information **sont à la charge financière des ministères sociaux et les chefs de service doivent demander leur mise en œuvre sur les programmes 155 et 124 aux SGCD**. Il précise que les chefs de service demandent que le process des commandes par les SGCD soit être amélioré et que **la DRH**

**des ministères sociaux n'a pas compétence pour effectuer un contrôle mais un rôle d'animation et de conseil en coopération avec le ministère de l'intérieur.**

Mme Stéphanie HERRIG, précise que dans le cadre de l'OTE, une nouvelle répartition des missions des ISST s'est imposée entre l'IGAS, l'Agriculture et les Finances et la révision des textes : les ISST de l'IGAS seraient compétents pour les DREETS, la DRIETS et les DDETS, les ISST de l'Agriculture interviendraient au niveau des DDETSPP et les ISST Économie et Finances, pour les DEETS (Outre Mer).

#### ◇ PRÉSENTATION DE LA CELLULE DE VEILLE NATIONALE ET DES CELLULES DE VEILLE LOCALES DE PRÉVENTION DES RPS (POUR INFORMATION)

Mme Florence DEBIAIS précise que ces cellules ont pour objectif d'améliorer les dispositifs réglementaires existants pour anticiper les situations pouvant être à l'origine du mal-être au travail par la détection des RPS et mettre en œuvre des mesures de prévention adéquates (prévention primaire et prévention secondaire) ou, en cas d'urgence, prévention tertiaire, alerter le chef de service de situations difficiles et favoriser les échanges entre les différents acteurs pour élaborer des recommandations concrètes pouvant être mises en œuvre rapidement.

La cellule nationale a pour rôle de recenser les cellules locales, de les accompagner dans leur mise en place et dans le traitement de situations individuelles ou collectives de RPS, de centraliser les bilans locaux, d'établir un bilan national qui sera présenté aux organisations syndicales aux CHSCT et élaborer et mettre en œuvre un plan d'amélioration de la prévention des RPS.

Ces cellules sont composées, au niveau central, du DRH ou de son représentant, du chef du département de la qualité de vie au travail et/ou de la cheffe de mission QVT/SST, du conseiller national de prévention, du chargé de mission RPS, du médecin coordonnateur national, du conseiller technique national de service social, du psychologue du travail et d'un membre du CHSCT ; la cellule de veille locale réunit, de son côté, l'ensemble des acteurs de la prévention des RPS et fonctionne sur la base d'un règlement intérieur ou d'une charte établi par ses membres lors de sa constitution.

Cinq DREETS disposent d'une cellule locale : PACA, ARA, NA, HdeF et Bretagne.

Le Dr JOSSE ajoute que les ministères sociaux se doivent d'établir un plan destiné à traiter efficacement les RPS **compte tenu des mauvais résultats en la matière et des risques pour la la santé des agents**. Ces cellules s'intègrent dans un plan triennal qui compte environ 150 actions et qui sera présenté ultérieurement dans sa complétude.

Les représentants du personnel, à l'unanimité, ont demandé que le lien soit établi entre la cellule et le CHSCT, ce qui a été accepté par le président et qu'un bilan de l'activité des cellules déjà installées soit présenté.

**L'UNSA ITEFA attend le bilan des cellules installées et le lien qui sera tissé entre la cellule et le CHSCT et rappelle que le groupe de travail RPS avait mis en lumière la nécessité de former les acteurs de la prévention.**

◇ **PROJET DE PLAN TRIENNAL 2022-2024 RELATIF A LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DES MINISTÈRES SOCIAUX (POUR INFORMATION)**

M. PEREIRA précise que ce projet de plan s'inscrit 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, la DRH des ministères sociaux assurant le pilotage de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Mme FERNAND complète en précisant les **cinq axes prioritaires** autour desquels s'articule ce plan :

- **Favoriser** l'accès à l'emploi par la promotion des recrutements au titre de l'article 27 grâce à une large information des acteurs de l'emploi et des personnes en situation de handicap, par la création d'une commission pluridisciplinaire pour favoriser l'adéquation entre les profils des candidats et les postes offerts, par la consolidation des partenariats avec les opérateurs spécialisés dans le recrutement ou la formation et le développement des viviers (apprentis, stagiaires, alternants) ;
- **Aménager ou adapter** les postes de travail des personnes en situation de handicap en apportant un appui aux référents handicap, une information aux agents sur leurs droits et les acteurs, poursuivre l'accompagnement des parcours professionnels via l'expérimentation de la mise en œuvre du décret du 13 mai 2020 relatif aux modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des TH jusqu'au 31-12-2025, l'accompagnement des fonctionnaires stagiaires en situation de handicap par des référents handicap nommés dans les écoles ou les établissements de formation, une meilleure prise en compte des déficiences intellectuelles et des maladies psychiques, un accompagnement individuel par des prestataires spécialisés ;
- **Renforcer l'accessibilité numérique**, humaine et de la sécurité au travail en sensibilisant et en formant les agents en situation de handicap, le collectif de travail, en proposant du matériel innovant (alerte incendie, signalétique, bornes, tablettes, flash codes pour guider les déplacements sur le site...) ;
- **Communiquer** via les Duo Day et les retours d'expérience, participer aux manifestations (semaine européenne, journée internationale, journée Autisme, Audition, DYS ...) ;
- **Assurer** le suivi du plan par une commission de suivi avec les organisations syndicales, actualiser la lettre de mission des référents handicap en y intégrant la quotité de temps dédié à la fonction, créer une cellule pluridisciplinaire pour le suivi des situations individuelles, animer le réseau des correspondants handicap par des réunions régulières et un espace collaboratif.

**Pour l'UNSA ITEFA ce plan est, certes, ambitieux sur le papier mais aucun bilan n'est fourni à l'appui de celui-ci.**

Le président propose, compte tenu de l'heure et de la déconnexion de nombreux collègues, de reporter le dernier point au prochain CHSCTM TE.

Le président lève la séance.

**La séance est close à 19H05**

**NI CONTESTATION STÉRILE,  
NI ACCOMPAGNEMENT DOCILE!**

