



COMPTE RENDU DU CHSCT MINISTÉRIEL TRAVAIL EMPLOI DU 22 AVRIL 2021 EN VISIOCONFÉRENCE ET EN AUDIOCONFÉRENCE

Le CHSCT Ministériel Travail Emploi s'est réuni sous la présidence de Madame Anne LIRIS, Cheffe de service de la DRH, assistée de Mme Armelle CHAPPUIS, de Mme Marie-Françoise LEMAITRE (entre deux réunions), de M. Davy JACQUES, de Mme Jordane PERDIGUES, de M. Vincent TIRILLY, de M. Frédéric GARCIA.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes.

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

- **1. Point d'information sur la situation sanitaire ;**
- **2. Présentation du baromètre QVT ;**
- **3. Formation des membres de CHSCT M et AC des ministères sociaux pour 2021 (pour information) ;**
- **4. Questions diverses**

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte par la Présidente à 14H00.

Le secrétariat de la séance est assuré par Mme OTT en l'absence du Secrétaire.

Une déclaration liminaire conjointe est prononcée par certaines organisations syndicales .

La Présidente rappelle les points inscrits à l'ordre du jour.

Compte tenu des questions soulevées, la présidente précise que les questions relatives à l'OTE font l'objet d'un suivi dans le cadre d'un comité de suivi. Elle demande à Mme LEMAITRE de bien vouloir communiquer les informations dont elle dispose sur ce sujet traité en début de séance pour la libérer pour la réunion avec les SG.

- Sur la question des instances

Mme LEMAITRE rappelle que la DRH est en lien avec le niveau régional et le comité de suivi remonte toutes les questions et dysfonctionnements au ministère de l'intérieur via la DMAT.

Elle rappelle que le niveau départemental est constitué de DDI, sous la compétence des Préfets et du ministère de l'intérieur y compris pour les agents des programmes 155 et 124 et participent aux comités techniques de proximité sous la responsabilité du ministère de l'intérieur. Actuellement, le SGMAS est en réunion avec le SGMI pour discuter des dysfonctionnements qui font l'objet d'alertes des directeurs régionaux et des représentants du personnel.

En ce qui concerne le fonctionnement des instances, une fiche a été communiquée et sera transmise aux représentants du personnel pour la période transitoire avant les élections des

instances de 2021. Un projet de modèle d'arrêté de fonctionnement des instances conjointes a été validé par la DMAT et sera envoyé aux services.

Une difficulté persiste et une opposition entre la DGAFP et les ministères sociaux sur la poursuite de la représentation au niveau du CTS des DIRECCTE/DIECCTE qui, pour la DGAFP, a perdu toute existence légale au 1^{er} avril et la DRH qui défend l'idée que cette instance existe jusqu'aux élections de 2021. La DRH estime que le CT des DDI ne peut représenter le travail et l'emploi. Si le CTS des DIRECCTE/DIECCTE a disparu au 1^{er} avril comme le soutient la DGEFP, les CTM TE et FINANCES devront donc suppléer pendant cette période transitoire. La DRH est dans l'attente d'une position au regard des notes juridiques transmises, trois CTM ne peuvent être consultés sur le même sujet.

L'UNSA ITEFA précise que des régions organisent des réunions conjointes en l'absence d'arrêté et l'on peut s'interroger sur la régularité de ces réunions.

Mme CHAPPUIS précise que les directeurs régionaux sont accompagnés et plusieurs régions disposent d'un arrêté de fonctionnement conjoint des instances. La DGAFP est saisie sur les CHSCT locaux et il semblerait que les CHSCT spéciaux en IDF soient maintenus. Elle rappelle que le niveau départemental ne relève pas des ministères sociaux et que le projet d'arrêté rédigé par la DRH est validé par la DMAT.

- Sur la question des effectifs et du gel des mouvements

Mme LEMAITRE précise que la notification des effectifs dans le cadre du schéma d'emploi 2021 a été, pour la première fois, communiquée aux régions en ETPT – équivalent temps plein annuel travaillé c'est-à-dire pondéré par la quotité de temps de travail et la période d'activité sur une année- afin d'ouvrir les possibilités de recrutement au regard des ETP transférés au ministère de l'intérieur.

Les directions régionales ont rencontré des difficultés sur cette nouvelle notion et une explicitation de cette notion d'ETPT a été faite lors des séminaires. Les mobilités internes ne sont pas bloquées. La priorité restant aux agents en recherche d'affectation. Une fiche explicative sur les ETPT sera communiquée aux représentants du personnel.

Les agents n'ayant pas suivi leur poste au ministère de l'intérieur, ayant une lettre de mission ou sans affectation, sont prioritaires pour occuper les postes vacants conformément à l'accord d'accompagnement signé. Toutefois, il ne s'agit pas de pourvoir poste pour poste mais d'avoir une visibilité sur les départs et les postes prioritaires.

Il a été demandé au ministère de l'intérieur de publier à nouveau les postes vacants.

Cependant, les agents faisant valoir leur droit au retour –il y en a actuellement- arrivent en seconde position pour occuper les postes vacants.

Les agents souhaitant changer de poste, en dehors de toute incidence de l'OTE sur leurs missions, bénéficient des règles classiques de mobilité en dehors du cadre d'accompagnement spécifique.

La DRH est en train de constituer un dossier avec la DFAS pour introduire une demande d'attribution d'une aide budgétaire auprès du Fonds d'aide pour l'accompagnement des

restructurations afin de disposer d'un budget complémentaire pour l'accompagnement des agents en recherche de reclassement, les besoins de formation, etc.

Des solutions satisfaisantes doivent être trouvées pour cet enjeu social, budgétaire et de fonctionnement des services que représentent les effectifs et les agents en recherche de poste.

- Sur la compétence des ISST en DREETS et DDETS/PP

M. TIRILLY indique que la question est en discussion avec les finances et la DMAT sur la compétence des ISST. L'on s'orienterait vers la compétence des ISST pour les DREETS comme pour les ex-DIRECCTE mais la question est plus compliquée pour les DDETS, DDETSPP entre ISST IGAS et ISST AGRICULTURE. Le CHSCTM sera informé des décisions prises.

M. GARCIA ajoute que les ISST sont identifiés dans les régions mais la question de leur légitimité se pose actuellement.

La présidente propose que l'on passe à l'ordre du jour.

➤ POINT D'INFORMATION SUR LA SITUATION SANITAIRE

M. JACQUES, Conseiller National de Prévention, précise qu'au niveau national, le taux d'incidence dépasse largement 50 et s'établit à 337 pour 100 000 ha sur 7 jours. En IDF il atteint 528, dans les Hauts de France 402 et en PACA, 381. Seule Mayotte enregistre le taux le plus bas avec un taux d'incidence à 53.

Sur les critères, le suivi régulier se poursuit par l'enquête hebdomadaire et les entretiens téléphoniques avec les régions qui font l'objet d'une vigilance particulière.

La remontée des informations des DDETS et DDETSPP est réalisée par les services du ministère de l'intérieur et non par les services des ministères sociaux.

Ainsi, le présentiel à 100% représente 6% des agents des DREETS, taux constant sur les deux dernières semaines.

Le télétravail à 100% concerne 34% des agents des DREETS, taux constant sur les deux dernières semaines.

L'alternance entre télétravail sur au moins 1 jour par semaine et présentiel représente 93% des agents des DREETS et est stable sur les deux semaines. La moyenne du nombre de jours de télétravail représente 3,5 jours par semaine et est en augmentation de 0,2 jour pour l'ensemble des DREETS.

Quant au nombre d'ASA ou d'agents isolés 7 jours, il s'établit en dessous de 4%, en légère baisse de 0,1% par rapport à la dernière semaine ; deux régions font l'objet d'une vigilance particulière : **la Corse et les Pays de Loire.**

Enfin, les cas Covid cumulés représentent 5% et est stable sur les deux dernières semaines.

Les représentants du personnel, à l'unanimité, s'interrogent sur la fiabilité des chiffres communiqués et des actions menées en direction des régions qui ne respectent pas les consignes nationales sur le télétravail.

La présidente précise que la méthodologie appliquée met en œuvre un dispositif très organisé pour la remontée des données qui sont ensuite traitées, par le service, quantitativement puis qualitativement. Une attention particulière sera portée sur les prochaines remontées.

Mme LEMAITRE précise que l’instruction des ministères sociaux ne s’applique pas dans les départements qui sont sous l’autorité du ministère de l’intérieur pour leur organisation. L’instruction des ministères sociaux s’applique à l’administration centrale et aux DREETS, DRIEETS, DEETS.

➤ PRÉSENTATION DU BAROMÈTRE QVT

Mme PERDIGUES précise que ce baromètre sur la qualité de vie au travail fait suite au premier baromètre du 15 mai 2020.

Le 19 janvier 2021, 14 000 agents ont reçu un questionnaire –administration centrale, DIRECCTE, DRCS/ DRDCS et opérateurs.

Ce deuxième baromètre est issu de l’analyse des réponses des 4500 répondants, soit 27,2% en administration centrale (AC), 51,4% au sein des Direccte, 9,2% dans les DR(D)CS, 4,4% au sein d’autres structures et opérateurs hors ARS et 7,4% n’ont pas répondu.

La majorité des répondants (64,1% et 78% en AC) travaille à distance au moins 3 jours par semaine, 39,5% et 33% en AC, ont été sollicités dans le cadre de la gestion de crise ou de ses conséquences et 78% n’exercent pas de fonctions d’encadrement.

La majorité des répondants ressent un accroissement de son état de fatigue (64%) contre 51% lors du 1^{er} baromètre, 63% ressentent un accroissement de leur niveau de stress, contre 47% lors du 1^{er} baromètre et 43 % ressentent un accroissement de leur charge de travail contre 40% lors du 1^{er} baromètre.

Sur le collectif de travail, 81% des répondants estiment que les relations avec leur supérieur hiérarchique sont inchangées ou meilleures, 73% que les relations avec les collègues sont changées ou meilleures, 60% estiment que les échanges avec la hiérarchie sont adaptés et 48% sont satisfaits ou très satisfaits de l’information communiquée par leur direction.

Sur la conciliation vie professionnelle et vie privée, 68% des répondants estiment qu’ils parviennent à concilier les deux, en soulignant les points positifs que sont la réduction des temps de transport, le sentiment d’autonomie et le renforcement de la solidarité au sein des équipes.

Quant aux risques psycho-sociaux, le taux de recours à la médecine de prévention et au numéro vert a augmenté, passant de 4% lors du 1^{er} baromètre, à 8,8%.

Cependant, 85% des répondants envisagent de continuer à télétravailler au moins un jour par semaine ou occasionnellement, 36% souhaitent voir évoluer les modes d’organisation du travail et le renforcement du télétravail.

Concernant l’encadrement, 61% des encadrants répondants estiment que le management à distance n’est pas plus complexe que le management en présentiel, 34% sont d’un avis contraire.

Le périmètre travail, en administration centrale, au SG, dans les DIRECCTE et à l'INTEFP enregistre 3 113 réponses sur les 4 500.

64% travaillent à distance 3 jours par semaine, 43,5% participent à la gestion de crise, 50% estiment que leur charge de travail a augmenté, 65% déclarent une augmentation de leur état de fatigue, 75%, un accroissement de leur état de stress, 74% se disent engagés et 61%, efficaces ; 68% estiment parvenir à concilier vie personnelle et vie professionnelle et 84% déclarent qu'ils continueront le télétravail un jour par semaine ou occasionnellement.

Mme PERDIGUES précise que les actions d'accompagnement du travail à distance doivent être poursuivies.

Les représentants du personnel demandent un focus sur les DREETS et relèvent des incohérences dans l'analyse. Ils soulignent que les difficultés naissent de l'absence de matériel, de matériel inadapté et d'absence de prise en charge des frais.

L'UNSA ITEFA demande que des réflexions soient engagées sur l'élaboration d'un protocole sur la santé et les conditions de travail en télétravail au regard des éléments que met en lumière le baromètre.

Le présidente précise que l'objectif du baromètre est de poser un diagnostic afin de construire un plan d'action concerté sur les conditions de travail, la qualité de vie au travail reposant sur des dispositifs de formation, d'accompagnement managérial du télétravail, de détection de signaux faibles de RPS, de charge mentale pour les agents et les managers. Elle rappelle que la prise en charge des frais relève de la DGAFP et qu'un effort particulier a été fait sur le matériel mis à la disposition des agents. Des dispositifs d'accompagnement des agents ont été mis en œuvre. Des dispositifs ont été mis en œuvre dans le cadre de la crise et devront évoluer pour aboutir à des dispositifs de nature différente. Des éléments d'orientation sur le plan de santé et de sécurité au travail seront communiqués au prochain CHSCT.

➤ **FORMATION DES MEMBRES DE CHSCT MINISTÉRIEL ET D'ADMINISTRATION CENTRALE DES MINISTÈRES SOCIAUX POUR 2021 (POUR INFORMATION)**

Une formation RPS de deux jours, en sus des 5 jours réglementaires, sera organisée par l'INTEFP.

Elle sera assurée par un ISST et un psychologue. Elle est ouverte aux membres des CHSCT, représentants du personnel et de l'administration.

Cette formation sera organisée sur 12 heures de formation en présentiel si possible, 1H d'e-learning préalable et 1H d'évaluation à distance.

Le contenu de la formation : définition des RPS, cadre juridique spécifique de la fonction publique, mise en pratique, réaliser une enquête RPS par un CHSCT ou une cellule de prévention (au choix, à la demande des participants).

➤ **QUESTIONS DIVERSES**

L'UNSA ITEFA demande un bilan par région de la présence des conseillers de prévention compte tenu des nombreux départs –mutations, départs en retraite, etc.

M. JACQUES précise qu'une cartographie des conseillers de prévention sera réalisée suite à l'OTE, de nombreuses régions disposant d'assistants de prévention uniquement. Cette cartographie est en cours de construction.

En l'absence de question diverse complémentaire, l'essentiel ayant été traité en début de séance, la présidente propose que la prochaine réunion soit organisée le 1^{er} juin et que celle prévue le 20 mai prochain soit annulée.

A l'unanimité, les représentants du personnel acceptent la proposition.

La présidente remercie les participants et clôt la séance.

La réunion est close à 17H10

Prochaine réunion du CHSCT M TE

mardi 1^{er} juin 2021.