



COMPTE RENDU DU CHSCT MINISTÉRIEL TRAVAIL EMPLOI DES 3 ET 4 FÉVRIER 2022 EN VISIOCONFÉRENCE ET EN AUDIOCONFÉRENCE

Le CHSCT Ministériel Travail Emploi s'est réuni sous la présidence alternée de Monsieur Pascal BERNARD et de Mme Stéphanie RENAUD, assistés de M. Jérôme SCHIAVONE, de Mme Catherine TINDILLIERE (DGT), de Mme Marine POURNOT, de Mme Anne MERONO (DGT), de Mme Véronique GUENEAU, de Mme Rachida BELAYACHI, de Mme NDJAKOMO-ZE, de M. AAKIROU Youssef, de Mme Marie-Françoise LEMAITRE, de Mme Florence DEBIAIS, de Mme Stéphanie HERRIG (ISST) et de M. Frédéric GARCIA (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 sur le territoire national (Information) ;**
- **2. Point sur les services de renseignements (Information) ;**
- **3. Point sur la compétence de l'inspection du travail en cas de désaccord sérieux et persistant (Information) ;**
- **4. Point sur les déménagements en DREETS (Information) ;**
- **5. Point sur le télétravail : prévention des risques (Information) ;**
- **6. Restitution sur les premières pistes du GT sur la prévention des risques suicidaires (Information) ;**
- **7. Présentation des orientations ministérielles de prévention 2022 (Avis) ;**
- **8. Présentation du système de management de la santé-sécurité au travail et de la CROSS MAPS (SMSST) (Information) ;**
- **9. Présentation du système d'excellence de prévention des risques psychosociaux (SEPRPS) (Information) ;**
- **10. Point d'étape sur la délégation d'intervention sur les conditions de travail à l'UD22 (Information) ;**
- **11. Questions diverses.**

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte par Mme Stéphanie RENAUD qui informe les représentants du personnel de l'impossibilité du DRH de présider toute la réunion, étant retenu impérativement sur une autre réunion, il rejoindra cette instance dès que possible.

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

La présidente rappelle l'ordre du jour et donne la parole aux représentants du personnel qui souhaitent faire une déclaration liminaire.

Une déclaration conjointe CGT, FSU et SUD est lue.

La Présidente précise que des réponses seront apportées dans le cadre des points inscrits à l'ordre du jour.

➤ **POINT SUR L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION SANITAIRE SUR LE TERRITOIRE NATIONAL**

Mme Reine NDJAKOMO-ZE précise que les observations des représentants du personnel ont été prises en compte pour le détail par région.

Le taux d'incidence au niveau national s'établit à une moyenne de 3488 pour 100 000 ha sur 7 jours, soit une baisse de 8% par rapport à la semaine précédente.

Au 1^{er} février 2022, le taux d'incidence est supérieur à 50 pour toutes les régions et s'établit à :

- 5169 pour La Réunion ;
- 4139 pour les Pays de la Loire ;
- 3992 pour la Nouvelle Aquitaine ;
- 3893 pour l'Occitanie ;
- 3631 pour les Hauts de France ;
- 3554 pour le Grand Est ;
- 3525 pour PACA ;
- 3499 pour ARA ;
- 34865 pour la BFC ;
- 3477 pour la Bretagne ;
- 3241 pour la Normandie ;
- 3068 pour le Centre Val de Loire ;
- 2777 pour la Martinique ;
- 2502 pour La Corse ;
- 2355 pour l'IDF ;
- 2311 pour la Guadeloupe ;
- 679 pour la Guyane ;
- 103 pour Mayotte.

Sur les indicateurs de télétravail par région au cours des semaines du 17 au 21 janvier et du 24 au 28 janvier 2022, le nombre moyen de jours télétravaillés par semaine est le suivant :

- Occitanie, 2,8 jours la 1^{ère} semaine contre 2,9 jours la 2^{ème} semaine ;
- PACA, 3,1 jours contre 3 jours ;
- Pays de la Loire, 3,2 jours contre 2,9 jours ;

- Nouvelle Aquitaine, 3 jours contre 3,1 jours ;
- Normandie, 2,6 au cours des deux semaines ;
- Hauts de France, 3 jours contre 2,9 jours ;
- Ile de France, 2,6 jours contre 2,4 jours ;
- Grand Est, 2,8 jours au cours des deux semaines ;
- Corse, 2,2 jours au cours des deux semaines ;
- Centre Val de Loire, 2,6 jours contre 2,7 jours ;
- Bretagne, 2,9 jours au cours des deux semaines ;
- BFC, 3 jours contre 2,9 jours ;
- ARA, 3,3 jours au cours des deux semaines ;
- La Réunion, 3,1 jours contre 3 jours ;
- Martinique, 2,6 jours contre 2,5 jours.

En ce qui concerne **le déploiement des capteurs CO2, toutes les régions n'ont pas répondu aux demandes**. A ce stade, neuf régions ont fourni des informations sur ce sujet :

- **Hauts de France**, a choisi le modèle HTRAM Honeywell, modèle déployé en administration centrale, et a commandé 10 capteurs en attente de réception, qui seront installés sur 5 sites de la DREETS en phase de test dans les salles de restauration et les postes de convivialité avant son extension aux salles de réunion. Ce point a été abordé au CHSCTR du 1 er février 2022 et une information sera organisée à destination des agents dès réception des capteurs.
- **Grand Est** a choisi le modèle QUAEUS 10 Orium NDIR et a reçu les 10 capteurs commandés : 4 pour Strasbourg (3 salles de réunion et 1 cafétéria), 2 pour Chalons (1 salle de réunion et 1 cafétéria), 2 pour Nancy (1 salle de réunion et 1 cafétéria), 2 Metz (1 salle de réunion et 1 local). Le point sera inscrit à l'ordre du jour du CHSCTR du 25 février prochain.
- **ARA** a choisi le modèle ABUS et commandé 40 capteurs en attente de réception. Deux capteurs installés ne fonctionnent pas et une nouvelle commande a été passée. Cinq sites seront pourvus dans les salles de réunion, les salles de restauration, les bureaux partagés et des détecteurs non fixes. Une fiche d'information sera communiquée aux agents après le CHSCTR.
- **Centre Val de Loire** a choisi le modèle DIOXCARE DX 700 et commandé 9 capteurs qui seront installés dans les 5 salles de réunion, 1 dans le bureau du directeur, 1 dans la salle de réunion du pôle C et celle de la Cohésion Sociale et 1 pour la salle des jurys d'exams. Le point a été mis à l'ordre du jour du CHSCTR du 25 janvier dernier. Les agents seront informés.
- **Nouvelle Aquitaine** a choisi le modèle ARANET 4 HOME et est en attente des 16 capteurs commandés, 5 seront installés à Bordeaux, 5 à Poitiers, le site de Limoges étant mutualisé avec la DDETS 87, le SGC 87 est chargé de gérer les capteurs qui y seront installés. Ce point a été abordé en CHSCTR et une lettre d'information sera diffusée aux agents et dans l'Intranet.
- **BFC**, a choisi les capteurs HTRAM Honeywell et commandé 2 capteurs pour essai. Cette commande sera complétée pour une installation dans les espaces partagés, les salles de réunion. Ce point a été abordé en CHSCTR et une communication sera faite aux agents.
- **IDF**, a choisi le modèle HTRAM d'Honeywell et exprimé auprès du SGAMM sa demande de 30 capteurs en décembre dernier à installer sur les 11 sites de l'UR et

des 4 UD pour une installation dans les salles de réunion, pour l'accueil du public, et la cafétéria. Le CHSCTR a été informé le 27 décembre dernier. Un retour du SGAMM est attendu.

- **Pays de la Loire**, le gestionnaire du site doit mettre en état le système de ventilation et passer commande des capteurs qui seront installés dans les 4 salles de réunion sans fenêtre.
- **La Réunion**, la décision est actuellement en attente.

➤ POINT SUR LES SERVICES DE RENSEIGNEMENT

Mme TINDILLIERE précise que la question du déploiement de bandeau relève de la compétence de la DNUM qui a développé une solution technique avec SFR pour répondre aux difficultés de connexion rencontrées lors d'appels sur le numéro unique pour répondre sur les téléphones portables après basculement des téléphones fixes. Afin d'éviter que les appels au service de renseignement aboutissent sur des téléphones éteints, la solution retenue a été l'installation d'un bandeau visible par l'agent l'informant du nombre d'appels entrants. L'outil a été déployé par la DNUM et porté par la DGT.

Une première phase de test a été déployée en Occitanie, en Nouvelle Aquitaine et en Grand Est.

Deux problèmes de vigilance ont été portés à la connaissance de l'administration centrale : le stress que génère l'affichage du nombre d'appels entrants et le suivi statistique qui sera réalisé à partir des informations du bandeau.

Il a été décidé de réduire la taille du bandeau pour éviter le stress et d'informer les agents que les données statistiques sont communiquées par la DNUM à la DGT tous les mois sur le nombre d'appels, les temps d'attente, **sans incidence sur l'activité individuelle des agents**.

Mme TINDILLIERE ajoute qu'il n'y a pas d'obligation de déploiement, la décision revenant à la région ou au département. En janvier 2022, 6 régions ont déployé le bandeau, 47 départements ainsi que la DEETS de La Réunion.

Mme TINDILLIERE rappelle qu'une **réunion spécifique sur les services de renseignement est confirmée pour le 18 février 2022**.

➤ POINT SUR LA COMPÉTENCE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN CAS DE DÉSACCORD SÉRIEUX ET PERSISTANT

Mme TINDILLIERE rappelle que ce point a été expertisé de longue date sans résultat. En effet, l'inspection des Armées avait été sollicitée sans succès ; une solution de délocalisation avait été envisagée.

La présidente ajoute que la piste des Armées est abandonnée. Une procédure sera étudiée et une proposition concrète sera présentée au prochain CHSCT.

L'ISST sollicite sa participation aux travaux de définition de la procédure.

➤ POINT SUR LES DÉMÉNAGEMENTS EN DREETS

Mme Reine NDJAKOMO-ZE précise que suite à l'OTE, plusieurs régions ont organisé des déménagements de services suivis par la DRH qui actualise le tableau régulièrement.

Les informations communiquées par les régions sont les suivantes :

- **Pays de la Loire** : un accompagnement et un suivi de l'opération de déménagement a été organisé et la communication avec les représentants du personnel et les agents ont conduit à faire appel à un ergonome pour les gestes et postures aux postes de travail, et un deuxième devis validé pour diverses prestations d'analyse des situations de travail, les risques TMS, et sur le volet RPS, la psychologue de l'administration centrale ou régionale accompagne les agents pour aider la région par leurs recommandations et préconisations ; un retour d'expérience sera réalisé à la fin du déménagement et une pièce de coworking sera installée.
- **Nouvelle Aquitaine** : le déménagement de 5 agents de la cohésion sociale sur le site de Poitiers, 14 agents au Palladium a été réalisé et il reste 50 agents et 12 autres sur un lieu qui reste à déterminer en 2023 ; le projet de déménagement des agents de la région à la cité administrative, un IGH qui les accueillerait du 19^{ème} au 24^{ème} étage et génère des craintes, actuellement traités par les psychologues pour prévenir tout risque ; des groupes de travail sur les différentes thématiques sont organisés – transports en commun, places de parking, bureaux partagés, etc.
- **Grand Est** : déménagement de 80 agents de la cohésion sociale sur un site locatif à Nancy ; en 2023, les agents seront installés à la cité administrative de Strasbourg car les agents sont sur 2 sites, un site principal et un petit site qui ne reçoit plus que les agents des ministères sociaux qui sont isolés ; les 40 agents de ce site souhaitent rejoindre les autres agents.
- **Hauts de France** : le déménagement de 10 agents à Amiens et le projet de regroupement à la cité administrative de Lille en 2024 qui ne soulève pas de difficulté majeure ; en département, sous la responsabilité du SGCD, déménagement de 2 sites en Hauts de France qui organiserait des groupes de travail sur différentes thématiques.

M. Pascal BERNARD a rejoint la réunion et reprend la présidence.

Les représentants du personnel remercient la DRH pour ces informations parcellaires et souhaitent avoir une vision globale de la politique immobilière de l'État et savoir « qui fait quoi » en matière immobilière en région et dans les départements.

L'UNSA ITEFA signale que toutes les régions n'ont pas répondu et qu'en région BFC, la cité à Besançon est inaugurée vendredi 4 février par Mme la ministre de la transformation et de la fonction publiques. De nombreux problèmes ont été recensés tels que l'absence de parking et de restaurant administratif, des problèmes informatiques, etc., non résolus.

Le président précise qu'en l'absence de la DFAS, des éléments ne peuvent être apportés sur cette question immobilière. Un point sera fait et la DFAS viendra présenter les éléments au CHSCTM.

Le président informe les membres qu'il les rejoindra vers 15 heures après sa réunion.

Suspension de la séance à 12H 30 et reprise à 14H.

➤ **POINT SUR LE TÉLÉTRAVAIL : PRÉVENTION DES RISQUES**

Mme NDJAKOME-ZE indique que compte tenu de la persistance du travail à distance, différentes actions sont mises en œuvre pour limiter l'impact des risques notamment sur les deux aspects que sont les TMS et les RPS.

Les acteurs de la prévention doivent veiller à la mise à jour des DUERP et veiller à l'intégration des volets conditions de travail en télétravail.

Une grande majorité de DUERP a été mis à jour. Le réseau des préventeurs a participé à des groupes de travail sur la méthodologie d'évaluation des risques générés par le télétravail. La collaboration de la DNUM, de la DFAS, des ergonomes et psychologues permettra de définir le poste idéal en télétravail pour limiter les risques de TMS et prendre en compte les RPS : ce travail est en cours. Il doit conduire à la mise à jour du guide du travail à distance grâce aux éléments recueillis qui inclura les bonnes pratiques sous format de fiches pratiques et courtes sur, par exemple, l'installation du poste de travail, les exercices pour réduire les risques TMS, une évaluation harmonisée notamment des RPS par un socle commun. La communication sera accentuée par l'organisation de « cafés », publication de newsletter, l'invitation d'intervenants externes tels que l'INRS, et adopter une démarche collaborative au plus près des attentes des agents et des préventeurs.

La présidente précise qu'un état des lieux du matériel mis à la disposition des agents en télétravail sera réalisé, afin d'établir le matériel dont disposent les agents RQTH, les agents ayant des prescriptions médicales spécifiques ou ceux qui ont besoin d'un grand écran compte tenu de leurs tâches, etc. Un retour sera fait lors d'un prochain CHSCTM.

La présidente rappelle que des formations ont été organisées et sont encore organisées pour les encadrants et les agents sur les nouveaux modes d'organisation du travail, le coaching collectif, l'organisation du travail pour éviter l'isolement, intégrer et maintenir le collectif de travail en télétravail. Le télétravail constitue un nouveau mode d'organisation du travail qu'il convient d'intégrer dans les pratiques managériales.

Mme GUENEAU précise que le service social est réactif pour venir en aide aux agents en difficulté, difficultés aggravées par le télétravail : une commission est organisée toutes les trois semaines afin d'apporter une réponse urgente. En cas d'isolement des agents, le service social sert de relais.

➤ **RESTITUTION SUR LES PREMIÈRES PISTES DU GT SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES SUICIDAIRES**

M. SCHIAVONE précise que le projet est de poursuivre la prévention des RPS en identifiant mieux les facteurs de risques qui relèvent de l'organisation du travail, des conditions de travail, des relations sociales au travail et des conditions d'emploi. Cette

identification sera partagée avec les représentants du personnel pour l'élaboration d'un plan de prévention.

Cinq sous-groupes sont envisagés sur les thématiques suivantes :

- Charte déontologique du groupe de travail ;
- Mise en commun des ressources ;
- Identification des facteurs déclencheurs et mesures préconisées ;
- Prévention des tentatives de suicide ;
- Prévention des risques liés au télétravail et au retour en présentiel ;
- Offre de formations initiale et continue sur les RPS ;
- Création d'une boîte à outils dédiée ;
- Assurer le lien et le suivi du système d'excellence de prévention des risques psychosociaux (SEPRPS) ;
- Suivi de l'action de l'IGAS.

Les travaux des sous-groupes feront l'objet de relevés de décisions qui seront partagés. Ils serviront de base au plan de prévention triennal des RPS qui définira des objectifs stratégiques opérationnels qui seront précisés et suivis dans des fiches actions.

Chaque sous-groupe sera animé par un agent du département QVT et inclura des représentants des organisations syndicales volontaires et une restitution des travaux sera faite au CHSCTM.

Le calendrier des séances plénières du groupe est le suivant : mai, juillet et septembre 2022.

Les « livrables » envisagés sont :

- un plan triennal d'action,
- un réseau de soutien « sentinelle interne »,
- des formations de premiers secours en santé mentale,
- l'animation par un référent national, le parcours du nouvel arrivant, la cartographie des actions relatives à la prévention secondaire,
- l'intégration du plan SST de la fonction publique et des actions de sensibilisation et d'animation.

M. Pascal BERNARD a rejoint la réunion.

Le président demande aux représentants du personnel de communiquer par écrit leurs observations et suggestions pour nourrir le débat qui pourra être organisé lors du prochain CHSCTM en avril. Les directions métiers seront sollicitées ainsi que 2 ou 3 directeurs régionaux ou secrétaires généraux afin de co-construire un plan avec le niveau décisionnel afin que les décisions prises soient appliquées.

Le président rappelle qu'il est partisan d'un travail en collaboration avec les chercheurs universitaires. Il propose la rédaction d'un cahier des charges soumis à un groupe de travail puis, pour avis, au CHSCTM. Il propose la réunion d'un groupe de travail début mars, après les congés.

Mme DEBIAIS étant retenue par une autre réunion, le point relatif au système d'excellence de prévention des risques psychosociaux (SEPRPS) sera présenté demain.

➤ **POINT D'ÉTAPE SUR LA DÉLÉGATION D'INTERVENTION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL UD DES COTES D'ARMOR (22)**

Mme BELAYACHI rappelle le contexte de l'enquête : demande conjointe du DRH des ministères sociaux et des représentants du personnel au CHSCTM d'une délégation d'enquête pour l'analyse des conditions de travail au sein de l'ex-UD 22 et proposition de mesures de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le 19 janvier 2021, le CHSCTM a validé le principe.

En février et mars 2021, la méthodologie, le calendrier, la grille d'entretien et le projet de charte d'intervention de la délégation ont été rédigés puis validés.

En avril 2021, des entretiens avec la direction de l'ex-DIRECCTE de Bretagne et des membres du CHSCTR de Bretagne se sont déroulés.

En mai 2021, des entretiens individuels en visioconférence ont été organisés.

En juin 2021, la délégation s'est déplacée à Saint Brioux pour réaliser les entretiens en présentiel et visiter le site.

Le 1^{er} juillet 2021, les derniers entretiens individuels se sont déroulés.

En septembre et octobre 2021, des réunions de débriefing et de synthèse ont été organisées.

En février 2022, des réunions d'organisation des travaux de rédaction du rapport et des préconisations se déroulent.

Mme BELAYACHI précise que ce rapport sera présenté aux CHSCT Ministériel et régional.

Elle précise que tout est mis en œuvre pour une remise du rapport dès que possible.

➤ **PRÉSENTATION DU SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE LA CROSS MAPS (SMSST)**

M. AAKIROU précise que ce projet a pour ambition d'agir en faveur de la prévention primaire des risques professionnels.

Il a été constaté, au sein des ministères sociaux, en 2019, un taux d'accident du travail de 2,4% et un taux de fréquence de 12,89% - 663 accidents du travail et 16 399 jours d'arrêt, 6 291 agents en arrêt de maladie et 287 228 jours d'absence soit environ 1355 ETP.

Ce projet vise à faciliter le développement de plans d'actions efficaces par le développement d'un outil de plateforme de management de la donnée (data science) en collaboration avec la DARES et la faculté de médecine de la Sorbonne pour capitaliser les flux de données en matière de santé, sécurité au travail, la montée en compétence générale et managériale de l'encadrement aux agents, la mise en œuvre d'une « **cross map** » ou **carte croisée** intégrant près de 150 actions opérationnelles, la formation de 50% des agents des

ministères sociaux aux thématiques de santé, sécurité au travail (2021 à 2024), par la diffusion d'une culture de la prévention commune et partagée pour une réduction continue des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Ce projet allie l'humain et l'Intelligence Artificielle pour favoriser une meilleure connaissance des facteurs d'AT/MP, identifier les collectifs de travail et des sous-populations d'agents davantage soumis à certains risques professionnels et assurer la transition d'une prévention tertiaire à une prévention primaire.

Cet outil sera un appui à la prise de décisions par l'enrichissement de l'évaluation des risques, l'adaptation des actions de prévention et l'optimisation de l'action des services.

Cet outil facilitera le déploiement d'une offre riche en médecine de prévention -6% des visites médicales sont demandées par les agents en 2019- en cartographiant les services de médecine de prévention, en accentuant l'importance des visites médicales auprès des agents par l'organisation de webinaires animés par des experts en santé pour les sensibiliser – médecins du travail, ergonomes, ...

La carte croisée abonderait les orientations ministérielles en intégrant six axes de progression et permettra un suivi des actions déployées, des actions restant à réaliser et permettre un retour d'expérience global de l'ensemble des mesures mises en œuvre et des actions correctives à engager.

Le président ajoute que pour accélérer le mouvement et rattraper le retard de nos services en matière de SST, travailler à partir de la donnée permettra d'accroître la qualité et le nombre des statistiques exploitables pour l'élaboration d'actions efficaces.

M. AAKIROU précise que la démarche pragmatique : un recensement des supports de données sera réalisé sur chaque périmètre et le croisement de ceux-ci, en lien avec la DNUM, permettra de vérifier la fiabilité des données.

La séance est suspendue à 17H30.

Reprise de la séance vendredi 4 février à 10H00

Mme LEMAITRE préside la réunion en l'absence du DRH retenu sur une autre réunion.

➤ **PRÉSENTATION DU SYSTÈME D'EXCELLENCE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (SEPRPS)**

Mme DEBIAIS précise que ce projet, formé par le Dr JOSSE en février 2021, a été validé par le secrétaire général des ministères sociaux.

Il a pour objet d'instituer, dans les trois ans, un système destiné à prévenir les RPS et à créer une bienveillance au travail pour chaque agent afin d'atteindre l'excellence individuelle et collective. L'objectif du projet est de réduire l'ensemble des risques auxquels sont confrontés aujourd'hui les agents, en développant la prévention primaire par la mise en œuvre d'actions destinées à modifier les conditions d'exercice de l'activité des agents en supprimant ou en réduisant fortement les causes des situations génératrices de RPS.

Il s'agit d'organiser une montée en compétence individuelle, commune et partagée, d'harmoniser les pratiques de gestion des RPS, de proposer des formations à tous les agents, de déployer un dispositif d'animation et d'accompagnement permettant à l'ensemble des agents d'évoluer individuellement et collectivement vers cette démarche.

Il s'articule autour de cinq axes :

- **Un réseau de vigilance structuré et opérationnel** : la cellule de veille pour traiter, rapidement et au plus près du terrain, les situations de tension ou les cas individuels et/ou collectifs de souffrance au travail ; chaque service s'organisera en fonction de sa topologie un GT s'est réuni en novembre 2021 et la restitution des premiers travaux interviendra au cours du 1^{er} semestre 2022 ; des interlocuteurs formés grâce au réseau d'acteurs ayant un rôle d'alerte auprès des professionnels et dotés d'outils de mesure de la santé mentale des agents que sont les référents RPS qui seront nommés au sein des services et constitueront un réseau de prévention du risque suicidaire adossé aux cellules de veille ; un GT a été constitué en novembre 2021 ;
- **Des interlocuteurs formés** par la mise en œuvre d'actions de formation destinées aux membres des cellules de veille, aux encadrants, aux membres des CHSCT, les acteurs institutionnels de la prévention et à tous les agents ; en 2021, 10 sessions de formation ont été organisées et de nouvelles sessions sont prévues en 2022 ; les membres des CHSCT ont suivi les 13 et 14 janvier, à l'INTEFP, une formation et des actions de sensibilisation sont déployées par les « cafés virtuels », diffusion de documents, communication sur PACo ;
- **Des facteurs de stress objectifs** : dans les situations ou des relations interpersonnelles horizontales ou verticales dégradées, un plan d'action tenant compte de signaux faibles pour tendre vers une prévention primaire doit être mis en œuvre ; l'évaluation des risques dans le DUERP doit intégrer le volet des RPS et le plan d'action associé dans le cadre d'une harmonisation des pratiques et des référentiels et grâce au développement d'outils communs et partagés ; en novembre 2021, un GT a été dédié à l'harmonisation et à la dématérialisation des DUERP et des registres SST en collaboration avec la DNUM ;
- **Le déploiement et l'animation de ce système** : le plan d'actions sera mené en interdisciplinarité et la communication sur la prévention des RPS à destination des agents sera organisée par les relais que sont les acteurs de la prévention ; une animation nationale et une animation locale seront organisées pour le réseau des référents RPS (assistants de prévention et conseillers de prévention – 5 réunions en 2021) et la communication via les cafés virtuels -31 organisés en 2021-, les réunions organisées par les DREETS, les documents et la réalisation de vidéo, mise à jour de la cartographie des AP/CP, la dernière datant de décembre 2021 .
- **L'accompagnement du changement aux nouvelles modalités d'appréhension des RPS** permettra l'appropriation et la maîtrise des nouveaux process et outils, l'implication de tous les acteurs de la prévention dans le cadre d'une démarche participative, par la sensibilisation et la formation de tous les acteurs de la prévention, des collectifs de travail sur les RPS, leurs origines, leurs conséquences et sur les méthodes d'action pour les prévenir.

➤ **PRÉSENTATION DES ORIENTATIONS MINISTÉRIELLES DE PRÉVENTION 2022 (POUR AVIS)**

Ce point, inscrit à l'ordre du jour du CHSCT M du 17 décembre dernier a été reporté pour prendre en considération les observations formulées par les représentants du personnel.

M. AAKIROU précise que ce projet comporte 61 actions au lieu des 42 qui s'articulent autour de 16 mesures au lieu des 11 mesures dans la précédente version.

- **Poursuite et alimentation des actions déployées** dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire Covid-19 en veillant à l'information et à la consultation des CHSCT, à l'intégration dans les DUERP des aspects liés à la gestion de crise, au recensement des sites équipés de capteurs CO2 ;

- **Pérenniser l'accompagnement dans le cadre de la réforme OTE** pour une prévention optimisée des risques professionnels, en accompagnant les services dans la prévention des risques métiers, la prévention et le traitement des situations d'agression ou de violences, l'engagement d'une territorialisation de la politique QVTSST pour une amélioration continue de la prévention des risques ;

- **Déployer l'accompagnement des services** afin de promouvoir une bonne conciliation entre télétravail et travail en présentiel et entre vie professionnelle et vie privée, en organisant la prévention des risques professionnels liés à cette conciliation, en poursuivant la formation, l'animation et la sensibilisation en matière de SST, en déployant une culture de prévention commune et partagée par une sensibilisation et une communication multicanale, en favorisant un pilotage avancé des politiques de prévention par la donnée ;

- **Poursuivre le déploiement d'un système d'excellence** en faveur de la prévention des RPS en pérennisant le déploiement qualitatif de dispositifs variés de prévention des RPS, en consolidant le suivi et l'animation du réseau national de médecine de prévention, en assurant la mise en œuvre et le suivi des recommandations du rapport IGAS de 2019 intitulé « Audit du processus de prévention, signalement et de traitement des RPS dans les DIRECCTE et les services déconcentrés chargés de la cohésion sociale » ;

- **Consolider la promotion des dispositifs spécifiques de prévention** et d'accompagnement des situations difficiles (soutien psychologique individuel et collectif/médiation, par la promotion de l'offre d'accompagnement interne, la consolidation de la promotion des dispositifs externes et la promotion de l'offre de médiation.

Mme BELAYACHI organise le vote, sous réserve des quelques modifications demandées et acceptées : 7 représentants ont voix délibérative.

Orientations ministérielles de prévention 2022 :

POUR : 3 (1 UNSA ITEFA, 2 SYNTEF CFTD)

ABSTENTION : 4 (2 CGT, 1 SUD TAS, 1 FSU).

➤ **QUESTIONS DIVERSES**

- Sur la reprise des cours en présentiel par les IET à l'INTEFP : le point sera transmis à Mme LEMAITRE ;

- Sur le déploiement de Noémie au plus tard fin avril pour toutes les DREETS et DDETS/PP s'accompagnant de changement de poste de travail, de VPN : l'absence de la DNUM ne permet pas d'apporter une réponse. Elle sera saisie.
- Les règlements intérieurs des nouvelles instances mentionneraient une interdiction de prise de parole aux membres suppléants : en l'absence d'élément plus précis, une réponse ne peut être apportée.

La présidente remercie les participants et clôt la séance.

La réunion est close à 13H30

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