



DÉCLARATION LIMINAIRE

Formation Spécialisée Travail-Emploi du 24 Septembre 2024

Madame la Présidente,

Avant d'aborder les points mis à l'ordre du jour :

1. Point d'étape relatif au PAPRIPACT (Pour échange et débat)
2. Fourniture et maintenance d'équipements de protection amiante à destination des agents du système d'inspection du travail (pour information)
3. Note relative à la protection des agents du système d'inspection du travail en matière de rayonnements ionisants (pour échange et débat)
4. Point sur l'outil rédactionnel à destination des services renseignement en droit du travail (pour information)
5. Présentation de la note des carrières alluvionnaires (pour information)
6. Point relatif au suivi des engagements (pour échange et débat)
7. Point sur les logiciels métiers (pour information)
8. Questions diverses

La prévention des risques professionnels est une obligation légale dans la Fonction Publique (comme dans les entreprises), elle vise à préserver la santé et la sécurité des agents. L'évaluation des risques professionnels, est le point de départ de cette démarche de prévention.

La réforme OTE a placé les agents issus du travail et de l'emploi dans les départements au sein des DDETS(PP) en les excluant du périmètre de la Formation Spécialisée ministérielle Travail-Emploi.

Ainsi, depuis le 1er avril 2021, les agents issus du travail et de l'emploi dans les départements ont été placés au sein des DDETS(PP), rattachés au ministère de l'Intérieur et placés sous l'autorité du préfet de département d'une part.

D'autre part, le système d'inspection du travail se retrouve sous une deuxième chaîne de commandement avec la ligne DGT (Direction Générale du Travail) pour les aspects métier, la DGT étant chargée du pilotage et de l'animation des services déconcentrés dans la mise en œuvre de la politique du travail.

Pour l'UNSA ITEFA, le périmètre des instances de dialogue social ministérielles et régionales **qui excluent les agents des services déconcentrés** fait peser des risques en terme de santé-sécurité sur les agents si les instructions ne sont pas suivies localement ou en l'absence de document unique d'évaluation des risques professionnels (D.U.E.R.P). Cette organisation équivoque peut aussi avoir des conséquences sur les chefs de services de la ligne hiérarchique DGT qui pourraient-être tenus responsables pénalement en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle.

Par ailleurs, l'UNSA réitère son interrogation qui reste sans réponse depuis la mise en place de l'OTE sur le lieu d'expression du dialogue social des agents du SIT s'agissant du « geste professionnel », l'organisation des services et leurs conditions de travail.

La note des Ministères Sociaux envoyée aux DREETS et datée du 15 juillet dernier, qui annonce un gel des recrutements externes sur les BOP 124 et 155 va avoir un fort impact notamment dans certains services déjà en sous effectif.

D'ores et déjà, des contractuels se voient signifier le non renouvellement de leur contrat de travail et les postes des agents qui partent en retraite ne seront pas remplacés.

Des agents se voient même refuser une mobilité pour tenter de préserver le bon fonctionnement du service.

Alors qu'il était affiché un objectif de stabilité des effectifs lors du précédent quinquennat, ce changement de paradigme produira inévitablement à terme, une diminution des effectifs.

De plus, dans ce contexte déjà préoccupant pour le fonctionnement de nos services, le plafonds de dépenses prévisionnels en vue de l'examen et du vote du projet de loi de finances pour 2025 est annoncé en forte baisse pour le Travail et l'Emploi.

Ces contraintes budgétaires ont bien évidemment des conséquences pour les usagers mais aussi pour les agents placés dans des services en sous-effectif. La charge prescrite augmente ce qui abouti à une intensification du travail, un alourdissement des contraintes physiques et psychologiques. Elle nécessite une régulation de la charge de travail, des arbitrages sont nécessaires pour protéger la santé des agents.

L'évaluation des risques doit permettre de définir les actions de prévention les plus appropriées en lien avec les organisations de travail et des moyens humains à disposition. Quand un agent ne parvient pas à faire face à toutes ses obligations et à sa charge de travail, le syndrome d'épuisement professionnel (burn-out) est latent.

Aussi, dans un contexte de « travail en mode dégradé », l'UNSA ITEFA insiste pour que la prévention primaire soit privilégiée au regard des signaux faibles qui peuvent se manifester.

L'UNSA s'exprimera sur les autres points de l'ordre du jour lors des débats.

L'UNSA ITEFA vous remercie de votre attention.