



Compte rendu CHSCTM du 6 juillet 2017

Dans un contexte particulièrement incertain pour le devenir de nos services et de nos missions, il était plus que jamais nécessaire de réunir ce CHSCTM qui doit traiter des conséquences induites par les réformes/réorganisations incessantes de notre Ministère.

Aussi, l'UNSA ITEFA n'a, en aucun moment, envisagé le boycott de cette instance et se félicite de sa tenue.

✓ **Point 1 : Services des renseignements :**

La réorganisation de ces services a déjà fait l'objet de présentation aux différentes instances ministérielles, pour mémoire la réforme envisagée porte sur :

- La mise en place d'un numéro national associé à un serveur vocal interactif ;
- Le développement de la réception du public sur rendez-vous ;
- Le développement des informations collectives et du partenariat externes ;
- L'approfondissement et la mutualisation du geste professionnel ;
- Le renforcement du pilotage régional et départemental ;

L'administration a présenté un complément d'état des lieux :

Celui-ci révèle que le nombre de saisie dans l'ODR s'élève à 876 769 pour l'année 2016 et met en exergue une activité des services stable en comparaison de l'année précédente. Cependant, les effectifs dédiés à ces missions sont en baisse constante et par projection d'ici 2021, ils auront à connaître un effondrement avec 47% des 260 agents affectés qui pourront faire valoir leur départ à la retraite. Cette situation a pour conséquence une montée en charge du travail significative. Aussi, différents services ont dû faire évoluer leurs pratiques de travail pour pallier ces difficultés (réduction de l'amplitude de réception du public, réorganisation des procédures de rendez-vous...).

Le rapport des ISST :

Les ISST ont présenté au comité un rapport de grande qualité à l'issue d'une étude effectuée dans 9 régions différentes sur 32 sites portant sur 24 UD. Ils ont rencontré 91 agents et 25 responsables. Le questionnaire qu'ils ont élaboré est plus axé sur le ressenti que sur les objectifs. Il en ressort que leur conclusion rejoint l'état des lieux de la DGT soit une charge de travail colossale doublée d'une charge mentale prégnante induite par l'exigence technique et juridique de leur métier. Par contre, l'autonomie au travail des services leur permette de compenser en partie ces difficultés. C'est ainsi que chaque site décide de son propre système d'organisation du travail, il s'agit de solutions internes mais elles ont le mérite de pallier en partie la pénurie d'effectif en rapport au flux de travail.

Toute la question repose désormais sur l'équilibre à trouver entre l'autonomie de ces services, la spécificité des territoires et le cadre national DGT.

L'UNSA ITEFA sera vigilante sur l'évolution de ces services et le maintien de leurs effectifs.

Le projet d'expertise agréée :

Lors du CHSCTM du 4 avril 2017, l'ensemble des organisations syndicales, membre de l'instance, a demandé la réalisation d'une expertise par un expert agréé pour évaluer et apprécier les risques professionnels consécutifs à cette réorganisation. Le projet d'expertise a été soumis à consultation.

Résultat du vote :

Favorable : UNSA ITEFA, CFTD, FO, SNUTEFE ;

Abstention : CGT, SUD.

✓ **Point 2 : Instruction relative aux responsabilités des chef.fes de service en matière de santé et de sécurité au travail :**

L'UNSA ITEFA salue l'initiative de l'administration qui rappelle les règles et obligations aux chef.fes de service. Pour autant cette instruction est perfectible et beaucoup d'amendements ont été apportées par l'ensemble des OS notamment en matière de prévention.

Ainsi *L'UNSA ITEFA* a demandé qu'il soit prévu un conseiller de prévention dans chaque grande région.

Une fois encore, le périmètre de compétence des CHSCT a fait débat pour les régions fusionnées.

En conséquence le vote sur ce point a été reporté, l'administration reviendra avec une nouvelle version amendée.

✓ **Point 3 : Suicide et tentative de suicide, protocole de prise en charge à destination des chef.fes de service :**

Le protocole présenté par l'administration définit la procédure à suivre en cas de suicide ou de tentative de suicide d'un collègue. Il précise le rôle des différents acteurs.trices. Il est destiné aux chef.fes de service, aux responsables RH, aux membres des CHSCT ainsi qu'aux acteurs.trices de prévention.

Bien que l'action doive porter avant tout sur la prévention, *L'UNSA ITEFA* trouve pertinent la mise en œuvre de ce protocole dans les services.

Résultat du vote :

Favorable : UNSA ITEFA, CFTD, CGT, SNUTEFE

Abstention : FO, SUD

✓ **Point 4 : Etude du CHSCTM sur l'impact de la réforme territoriale sur les conditions de travail :**

L'ensemble des organisations syndicales membres du CHSCTM a demandé à plusieurs reprises la mise en œuvre d'expertises sur les conditions de travail dans les régions reconfigurées.

Un refus leur a été opposé par l'administration.

Cependant, lors du CHSCTM du 5 octobre 2016, le DRH a reconnu nécessaire la visite de plusieurs services impactés par la réforme territoriale afin de recueillir les éléments nécessaires pour proposer des actions de prévention des risques dans le cadre des orientations stratégiques.

Ainsi une délégation, composée de représentants de l'administration et de représentants du personnel, membres de l'instance se sont rendus en Hauts de France, en AURA et en Nouvelle Aquitaine courant mai et juin dernier. Ils ont rencontré différents agents volontaires sur les pôles T et 3 E et services généraux ainsi que les chef.fes de service. Il n'a pas été possible d'organiser des entretiens avec les agents du pôle C suite au refus du Ministère des finances motivé par l'incompétence du CHSCTM dont le périmètre s'inscrit uniquement sur le champ « travail ».

La rédaction de cette étude a été réalisée en collaboration étroite entre l'administration et les OS. Des plans d'actions ont été identifiés et priorisés sur les axes suivants :

- Plan d'accompagnement RH de la réforme territoriale
- Mise en œuvre de la réforme
- Risques professionnels et dispositifs SST
- Dialogue social
- Gestion des ressources humaines et organisation du travail.

L'UNSA ITEFA appel de ses vœux qu'une telle étude s'étende au-delà du seul périmètre de la réforme territoriale et qu'elle serve d'outil de prévention des risques professionnels lors des réformes et réorganisations substantielles qui vont se faire jour très rapidement.

Résultats des votes :

Sur le rapport lui-même :

Favorable : à l'unanimité.

Par ailleurs, la CGT, FO, SNUTEF et SUD ont souhaité insérer, à ce rapport, un préambule qui portait différentes revendications.

L'UNSA ITEFA s'est opposé vivement à cette proposition. Elle estime, sans remettre en cause l'expression syndicale, qu'une telle déclaration n'a pas sa place dans le préambule de ce rapport.

L'administration a donc tranché autorisant que cette déclaration intersyndicale figure en annexe à ce document.

Sur l'intégration de la déclaration intersyndicale en annexe :

Favorable : CGT, FO, SNUTEF et SUD

Abstention : UNSA ITEFA et CFTD

✓ **Point 5 : Plan d'action suite aux résultats du baromètre social :**

Ce point initialement, prévu initialement pour consultation, a été présenté pour information. Ce plan s'inscrit dans la continuité de ce qui s'est mis en place depuis 2015. L'expression des agents confirme l'accentuation et la progression des dégradations des conditions de travail.

Pour l'UNSA ITEFA, ce plan d'action n'est pas à la hauteur des risques professionnels identifiés.

Pour autant s'il s'agit de « petites mesures » elles ont au moins le mérite d'être applicables !

✓ **Point 6 : Modalité de désignation d'une inspecteur.trice du travail dans le cadre d'un désaccord sérieux et persistant (point soumis pour information):**

Cette procédure de désignation par tirage au sort d'IT dans le cadre d'un DSP est une solution proposée par l'administration face aux situations de blocage tel que celle de Normandie. Cette proposition doit permettre, selon l'argumentaire de la DRH, de « dépayser l'enquête » et par voie de conséquence d'éviter tout risque de conflit d'intérêt, voire de pression du DIRECCTE sur l'IT enquêteur.

Les représentants du personnel s'étonnent de la mise en doute de l'impartialité et de la compétence de l'IT territorialement compétent. L'ensemble des organisations syndicales a exprimé son opposition à cette modalité et demande que le décret de 82 soit strictement appliqué.

L'administration a fait savoir que cette procédure par tirage au sort est provisoire, elle a engagé des travaux de mise en œuvre légale afin que les inspecteurs généraux de la défense puissent procéder à l'avenir à ces enquêtes.

Le tirage au sort de 6 collègues a été effectué durant une interruption de séance sans la participation des OS.

Au-delà de ce compte rendu l'UNSA ITEFA revient sur les risques d'exposition à l'amiante. Lors de sa déclaration liminaire conjointe avec la CFDT il a été décrit la situation des agents de la DIRECCTE des Pays de la Loire, hébergés au sein de la Tour Bretagne où la présence d'amiante a été identifiée. Sans revenir sur les détails, l'UNSA ITEFA souhaite rappeler que l'administration a géré cette situation en toute transparence et que la Préfète de région a pris la décision du déménagement et du relogement de l'UD44, le temps du désamiantage (12 à 16 mois) et a saisi RPIE (France Domaine) pour que rapidement un recensement des locaux disponibles de l'Etat soient effectués en urgence et que déménagement et relogement prennent effet avant la fin juillet.

L'UNSA ITEFA note les mesures prises par l'administration dans la plus grande diligence.