



## Compte-rendu du CHSCT-M du mercredi 3 juin 2020

Après avoir reporté unilatéralement la réunion qui devait se tenir le 20 mai, et tenté de le reporter encore une fois au prétexte que nous rappelions à la DRH ses engagements de ne pas tenir, dans la mesure du possible, des réunions les mercredis, la réunion de CHSCT-M de ce mercredi (un mois donc depuis la précédente) avait un ordre du jour comprenant 9 points, tous pour information. Et quelle information !!! Car si des documents nous ont bien été communiqués, nous n'avions néanmoins rien concernant les points : DUER, masques, désinfection des locaux et agressions contre les agent.es de contrôle...

Après avoir lu notre déclaration préalable axée sur l'absence d'information et de consultation du CHSCTM sur les organisations de travail en phase de déconfinement et sur les EPI, et sur la situation intolérable d'Anthony SMITH, la séance s'est ouverte.

Le DRH était absent à cette réunion, « *participant à une réunion interministérielle* ». Aussi Mme LEMAITRE qui présidait en son absence, a « répondu » à notre déclaration préalable :

- Concernant notre demande de consultation sur les notes d'organisation relative au déconfinement, elle nous répond que la DRH suit les préconisations de la DGAFP sur ce point (qu'elle nous transmettra)
- Elle botte en touche sur les sujets relatif à l'inspection du travail, et nous renvoie à la DGT (invitée mais malheureusement pas présente !) concernant les incidents de contrôle, et au DRH et à la DGT concernant notre collègue Anthony Smith toujours suspendu de ses fonctions pour avoir seulement exercé son métier !

**Quant à la soi-disant priorité au dialogue social que la DRH veut mettre en avant, qu'en est-il réellement ?** Quand tous les sujets inscrits à l'ordre du jour le sont pour information, et pas pour consultation ? Quand nous réclamons depuis des mois (et parfois des années) les mêmes documents, les mêmes informations ? Et quand des réponses nous parviennent, elles arrivent quelques heures seulement avant le début de la réunion ? Ainsi nous avons reçu moins de deux heures avant le début de la réunion, le refus de la DRH de donner une suite favorable à la demande d'expertise sur les masques et les mesures de prévention prises par le ministère dans le cadre de la crise sanitaire, qui avait été votée le 4 mai par les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU et SUD.

**Du dialogue social, nous n'avons pas la même conception.** Et cette réunion (en audioconférence à plus de 30...) a encore été une triste illustration du mépris portée à l'instance, à ses représentant.es, et donc aux agent.es du Ministère.

En préambule de la réunion, nous avons demandé la saisine des ISST pour refus de consultation du CHSCT-M sur les notes d'organisation du 7 mai 2020 portant sur l'organisation des services en phase de déconfinement :

*« Lors du CHSCTM du 4 mai, nous avons par avis motivé saisi les ISST concernant votre refus de consultation du CHSCTM sur les notes générales relatives aux directives du Ministère en matière de protection des agents, dont notamment sur la note DGT sur l'utilisation des masques FFP2 périmés et la décision de commander et distribuer 60000 masques non sanitaires.*

*Les ISST ont répondu par courrier du 20 mai et vous rappelle votre obligation de consultation sur ce point.*

*Le 27 mai, vous nous avez fait parvenir l'ordre du jour de la réunion de ce jour, où cette consultation n'apparaît pas. Par courriel du 29 mai, nous vous avons demandé une nouvelle fois son inscription à l'ordre du jour.*

*Le désaccord est donc acté, et nous vous demandons conformément à la procédure applicable de saisir l'Inspecteur du Travail compétent.*

*Lors du même CHSCTM du 4 mai, nous avons voté une demande d'expertise pour risque grave afin de :*

- Etudier l'ensemble des notes et directives (DRH, DGT, secrétariat général des ministères sociaux) concernant la protection des agent.es dans le cadre de l'épidémie de COVID-19,*
- Analyser les différents types de masques commandés, distribués ou recommandés par le Ministère du travail pour ses agent.es concernant leur efficacité vis-à-vis du CORONAVIRUS en faisant réaliser si nécessaire des mesures en laboratoires,*
- Préciser les risques de contamination par aérosol et faire une préconisation sur les gestes barrières (distance notamment) en l'absence du port d'EPI efficaces,*
- Proposer toute mesure de prévention en lien avec le risque COVID 19.*

*Par courrier du 2 juin 2020, transmis ce jour, vous nous faites part de votre refus motivé.*

*Nous constatons en conséquence l'existence d'un désaccord sérieux et persistant et vous demandons conformément aux articles 5-5 et 55 du décret du décret 82-453 modifié, de saisir les ISST. »*

*Votes pour : 4 voix (CGT 2, FSU 1, SUDI)*

*Votes contre : 0*

*Abstention : 3 (CFDT 2, UNSA 1)*

## **1 – Déroulement du déconfinement progressif**

Premier sujet et déjà première illustration de la qualité du dialogue social au ministère du travail :

On nous balance tranquillement que « *certaines OS n'ont pas souhaité désigner de représentant au groupe de travail, malgré l'invitation qui leur a été adressée* » à ce sujet. Il faut dire que ce groupe a été mis en place unilatéralement par la DRH, à l'arrache, sans aucun cadre ni modalités de fonctionnement, et en lieu et place d'une réunion du CHSCT-M reportée.

Et on tente de nous faire passer pour de méchantes OS qui disent toujours NON NON NON !! : « *certaines OS ne veulent pas participer à la construction collective du déconfinement dans les services.* »

Si la possibilité de mettre en place des groupes de travail est effectivement prévue par le règlement intérieur du CHSCT-M, elle nécessite néanmoins une information préalable de cette instance.

Rappelons aussi que le dernier groupe de travail mis en place avait vocation à traiter le douloureux sujet des RPS et des tentatives de suicide et suicides au sein du ministère et que nous avons dû quitter la table tant l'information n'y était pas ouverte et le fonctionnement ne correspondait plus à l'objet convenu initialement.

**Notre confiance en ce mode de fonctionnement est donc très largement entamée.**

Mais la DRH, même acculée de la sorte, avec un discours unanime des OS sur ce point, ne reconnaît pas ses torts... et persiste à nous inviter, sans pour autant définir le rôle, le fonctionnement, etc

Bref ! Quelle information la DRH peut-elle nous donner après la 1ère réunion de ce groupe de travail, qui s'est tenue la semaine précédente ?

Elle travaille sur un document de synthèse des retours des Direcctes, interrogées sur leur organisation...

Jusque-là, nous n'avons donc rien raté ! Nous demandons tout de même que les documents remis au groupe de travail ou produits, ainsi que le compte-rendu, nous soient transmis.

Car ce que nous constatons, sans avoir participé au groupe de travail, c'est qu'en région Grand-Est, par exemple, un message était envoyé dès le 28 mai à tous les agent.es indiquant que les agent.es en ASA devaient reprendre leur activité, **exerçant ainsi des pressions fortes sur les collègues, en total décalage avec les préconisations nationales !!** Dans les faits, les Directe/UR et même les UD, font ce qu'elles veulent !!

Il nous paraît donc urgent que la DRH intervienne et que ce sujet soit traité en CHSCT-M !!! Et au-delà du débat de forme (car nous voyons bien que la DRH est impuissante à se faire entendre) **c'est un vrai suivi de ce qui se passe dans les Directes et les UD, et des actes, que nous réclamons !!**

Mais le Dr Josse ne nous rassure pas en nous indiquant qu'une marge de manœuvre est laissée aux Directes et que la DRH « *les interroge sur leurs points forts et leurs points faibles* »... (re-sic !).

Nous rappelons que nous n'avons toujours pas connaissance des **consignes passées aux directes** ! Et que nous faisons le constat d'un traitement très divers d'une région à une autre, d'un département à un autre.

Nous évoquons aussi les demandes kafkaïennes faites aux parents, qui doivent, dans certains départements fournir attestations de l'école ET de l'employeur du ou de la conjoint.e.

Concernant les ASA en dehors des situations de gardes d'enfants et des personnes fragiles, impossible d'avoir une position claire de la DRH alors qu'on nous réaffirme qu'il faut toujours limiter le présentiel.

Au final le Dr JOSSE conseille aux personnes un peu perdues de se rapprocher de l'assistant.e social.e...

La DRH répète que **la consigne c'est le maintien du travail à distance avec un retour en présentiel très limité, planifié et prenant en compte tous les risques**. Il rappelle que les PCA continuent de s'appliquer et que la pandémie n'est pas finie.

Nous redisons notre inquiétude quant au rôle du CHSCT-M, qui n'est pas consulté sur les mesures prises et qui, quand il l'est, ne dispose d'aucun document. Le déconfinement est en cours et nous n'avons toujours rien ! Ah si, le document « *non abouti* », selon les propres termes du DRH, et transmis... le 4 mai !!!

Le seul document transmis pour cette réunion sur le sujet : les indicateurs des agents malades, en télétravail, en ASA... D'ailleurs, il est faux : au moins 2 décès connus liés à la Covid-19 n'y sont pas mentionnés : 1 en Normandie et 1 en Val d'Oise.

En conséquence nous avons adopté la motion suivante :

*« Par courriel du 14 mai les organisations syndicales CGT, CFDT, FSU et SUD vous ont demandé la consultation du CHSCTM sur les deux notes de service du 7 mai 2020 portant sur l'organisation des services en phase de déconfinement.*

*Par courriel du 18 mai, vous répondiez notamment que « les deux notes transmises aux services n'ont ni pour objet ni pour effet de réorganiser les services » et qu'à ce titre la consultation du CHSCTM n'était pas nécessaire.*

*Dans leur courrier du 20 mai 2020, les ISST vous indiquent de manière motivée que les CHSCT doivent être consultés sur les plans de reprise d'activité, contrairement à ce qu'y est indiqué dans votre courriel et dans la FAQ de la DRH.*

*Par courriel du 29 mai courant, nous vous avons demandé une nouvelle fois la consultation du CHSCTM sur le point, et vous n'avez pas modifié l'ordre du jour en conséquence.*

*Nous actons donc un désaccord sérieux sur cette question.*

*Les représentant.es du personnel au CHSCT-M Travail saisissent les ISST d'un désaccord sérieux et persistant concernant le refus par l'administration de consulter le CHSCTM et les CHSCT conformément aux dispositions de l'article 5-5 du décret 82-453 ».*

*Votes pour : 6 (CGT 2, CFDT 2, FSU 1, SUD 1)*

*Vote contre : 0*

*Abstention : 1 (UNSA)*

## **2 – Point sur le télétravail**

Un décret du 5 mai 2020 a mis le droit en accord avec les réalités imposées par le confinement car les textes antérieurs (décret 11 février 2007, arrêtés de 2016 et 2018, et instruction interministérielle du 4 mai 2018) étaient inapplicables.

Les principales évolutions apportées par le décret du 5 mai 2020 sont les suivantes :

- La possibilité de recours ponctuel au télétravail
- En jours fixes ou flottants (sous certaines conditions)
- Le nombre maximal de jours télétravaillés est porté à 3 par semaine
- Avec 2 exceptions : pour raison de santé, (qui existait déjà, pour 6 mois, renouvelable), et lors de situations exceptionnelles (telles l'urgence sanitaire)
- La possibilité d'utiliser du matériel personnel (pour les jours flottants ou lors des situations exceptionnelles)
- L'élargissement des lieux d'exercice du télétravail : domicile, autre lieu privé ou autre lieu public
- Les arrêtés individuels ou avenants au contrat pour les contractuels seront remplacés par des autorisations d'exercice en télétravail (ce qui serait plus souple)
- Le délai d'un an pour être éligible sera supprimé. La période d'adaptation de 3 mois est maintenue.

La DRH nous indique qu'elle travaille actuellement à l'élaboration d'un guide du télétravail, qui portera à la fois sur les aspects réglementaires mais aussi sur les questions pratiques (organisation matérielle, temps professionnel/personnel, management à distance, etc).

**Nous rappelons qu'une analyse des risques avait été faite par le cabinet SECAFI au moment de la mise en place du télétravail dans nos services. Nous suggérons que les conclusions de cette étude, tout comme les résultats du sondage fait auprès des agent.es ou encore le travail fait par certains CHSCT-R comme en ARA, permettent d'alimenter les réflexions sur ce sujet.**

Pas de réponse claire quant à la manière dont seront définies les priorités d'attribution (du fait notamment qu'il n'y aura probablement pas de matériel pour tou.tes).

Pas de réponse non plus à la question des éventuelles compensations financières qui pourraient être données pour la période actuelle.

## **3 - Présentation du baromètre « condition de travail en période de confinement »**

Il s'agit d'une présentation des premiers résultats de l'enquête réalisée auprès des 12 000 agent.es des ministères sociaux, à laquelle il y a eu 4 200 réponses. Pour celles-celles qui n'auraient pas répondu, 4 thèmes étaient abordés : l'environnement et le contexte de travail, l'activité et la perception de la charge de travail, la communication, la qualité de vie au travail.

Nous rappelons qu'une fois encore (on vous l'avait dit, ce serait redondant...), le questionnaire nous est présenté alors que l'enquête a déjà été réalisée. Et nous n'avons été ni informés, ni consultés sur son contenu, sa forme, etc.

Nous signalons également à la DRH que la sécurité de ce questionnaire était si légère que chaque agent.e pouvait répondre autant de fois qu'il voulait, il suffisait de cliquer sur le lien à chaque fois... La DRH a reconnu cette faiblesse... qui rend les résultats de ce sondage encore plus discutables que ceux des habituels sondages de ce type !

La présentation d'une synthèse des résultats sera faite au prochain CHSCT de fin juin. Et il y aura un groupe de travail pour mettre en place des axes de prévention. Youpi !! Auquel les OS seront invitées !

Le CHSCT-M devrait pourtant être le lieu de ce travail !

#### 4 - Soutien psychologique

Le médecin coordonnateur JOSSE rappelle que l'offre renforcée de soutien mise en place au début du confinement reste inchangée. Il y a aussi la possibilité de consulter un psychologue et le réseau SST.

Au 20 mai, on dénombre 3 recours à l'IAPR et 2 entretiens avec le psychologue.

Le recours aux assistant.es social.es existe aussi, même si ce réseau semble assez peu sollicité.

#### 5 - Point sur le fonctionnement des instances locales (information)

Point inscrit à la demande des OS pour notamment évoquer des situations de régions où le dialogue social est fortement dégradé voire rompu.

Une synthèse des enquêtes réalisées par la DRH auprès des Direcctes nous a été transmise.

Et ce tableau montre des **dysfonctionnements d'instances dans certaines régions**, et notamment, en région Grand-Est, où des réunions informelles se seraient tenues mais pas de CHSCT-R. Idem en Nouvelle-Aquitaine où il est indiqué la tenue de CHSCT-informels. Nous notons aussi des difficultés sur la tenue des comités techniques, qui n'ont pas été réunis, ou tardivement.

***Par ailleurs nous rappelons que le dialogue social dans la région GE est rompu aussi du fait du contexte lié à la situation de notre collègue Anthony Smith.***

Nous nous insurgons quand la DRH nous parle d'accompagnement de la Direccte Grand-Est!! On n'en est plus à la « main tendue » (sic) dont parle la DRH (sic). **Il faut faire cesser ce mépris constant du dialogue social au ministère du travail. C'est inacceptable !!** Car malgré la main tendue de la DRH et malgré le rappel à l'ordre de l'ISST, nous ne constatons aucune amélioration !!!

**Nous réclamons une intervention de la DRH qui doit, enfin, se saisir de cette question et prendre des mesures pour garantir le fonctionnement réglementaire des instances.**

Mais en réalité, les Direcctes sont à l'image de la DRH...

#### 6- Echanges sur la fréquence et les modalités de désinfection

Alors que nous demandons un état des lieux de ce qui se passe dans les services, la DRH veut nous présenter des fiches, que par ailleurs elle ne nous a pas transmises, concernant les procédures de nettoyage et de désinfection.

**Nous nous inquiétons de la réelle mise en application de ces préconisations et surtout des moyens alloués aux prestataires pour réaliser ces missions !**

Mais la DRH ne sait rien. Elle va faire un RETEX !

#### 7 - Prévention des risques d'agression

Quand Mme LEMAITRE annonce : « *Je ne sais pas ce que vous souhaitiez évoquer ?* », on voit encore le niveau d'impréparation et de mépris de l'instance !!

Nous précisons donc la situation : les risques accrus dans la période actuelle et notamment à l'occasion des futurs contrôles dans des entreprises potentiellement fragilisées par la crise sanitaire.

Nous rappelons qu'une agression violente s'est produite dans le Loir et Cher, et que les difficultés persistent pour les contrôles en milieu agricole, notamment en Bretagne.

**Nous rappelons que le sujet n'est pas nouveau, mais qu'en l'absence de soutien public, affiché et clair de notre hiérarchie et de notre ministère, il est probable et à craindre que la situation perdure, voire s'aggrave.**

En début de séance on nous avait annoncé la présence de la DGT. **Mais visiblement la DGT n'est pas là... elle ne pourra donc pas afficher tout son soutien aux agent.es de contrôle et nous le déplorons !!**

Le Dr JOSSE indique que la DRH travaille à l'élaboration d'une fiche... Mais ce n'est pas d'une fiche dont les agent.es ont besoin (et pourquoi pas un groupe de travail pour élaborer la fiche ?).

Pourquoi, au ministère du travail, ne peut-on obtenir le soutien de sa hiérarchie ??

Rappelons par ailleurs que les positions récentes et publiques de la ministre et/ou de la DGT affaiblissent le rôle et l'image de l'Inspection du travail.

**Nous demandons une communication urgente de soutien officiel de la ministre et de la DGT !!!**

## **8 - Présentation de la synthèse des DUER**

Une présentation sans document à une heure tardive après déjà plus de 3h30 de réunion... voilà encore ce qu'est le dialogue social au ministère du travail !!!

On nous indique que la DRH travaille au RETEX et que dans ce cadre elle a demandé aux Direcctes de transmettre leur DUER et PCA.

Elle indique avoir reçu :

- En direccte : 50% des DUER et des PCA
- En DIECCTE : 6 DUER et 9 PCA (sur 17)

En éléments d'analyse, on nous indique que sur le fond, les documents sont assez variables avec souvent une mise en avant des principes généraux de prévention.

Qui a répondu ?

Sur les DUER : Occitanie, Guadeloupe, Martinique, ARA, Bretagne, Pays-de-la-Loire, PACA, La Réunion.

Sur les PCA : Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, PACA, ARA, Bretagne, Pays-de-la-Loire, Guadeloupe, Ile-de-France, Martinique.

Nous constatons la faiblesse du taux de réponses des Direcctes, illustrant leur peu de considération pour la DRH. On notera aussi que ce sont toujours les mêmes Direcctes qui ne répondent pas...

**Nous rappelons enfin que l'intérêt de l'établissement d'un DUER ou d'un PCA c'est qu'un plan d'action en découle et qu'il soit suivi, notamment par le CHSCT-R.**

## **EN CONCLUSION, que retenir de ce CHSCT-M ?**

Une audioconférence de 4H30, pénible et peu productive, sauf à la regarder comme marqueur des carences de la DRH dans la période...

D'ailleurs nous nous demandons de plus en plus à quoi sert la DRH ?? Quel rôle tient-elle sur les questions d'hygiène et de sécurité dans les services ? Quel rôle tient-elle auprès des Direcctes ? Et quel rôle des Direcctes/UR auprès des UD ?

**En réalité, nous n'avons jamais pu traiter des questions de fond : des organisations de travail et des conditions de travail des agent.es, actuellement et à venir.**

**Nous n'avons eu en particulier aucune information sur les conditions et les consignes concernant la 3<sup>ème</sup> phase du déconfinement qui débutera le 22 juin...**

### **Vos élus en CHSCT ministériel :**

#### ***Pour la CGT :***

Julie COURT  
Gérald LE CORRE  
Safia ELMI-GANI  
Ceren INAN

#### ***Pour la FSU :***

Brigitte SENEQUE  
Pierre MERIAUX

#### ***Pour SUD-TAS :***

Naïla OTT  
Cécile CHARRIER