Compte rendu du CHSCT Ministériel Travail du 4 mai 2020

Le DRH offusqué par la demande légitime du CHSCT Ministériel de recourir à une expertise pour risque grave concernant la protection des agent.es !

Cette séance était reconvoquée après le boycott par les organisations syndicales CGT, FSU, SUD de la réunion du 20 avril pour montrer notre écœurement et notre colère après la suspension de notre collègue Anthony Smith décidée par le DRH. Elles s'est tenue en audio, et avait pour ordre du jour les points suivants :

1 - Point de situation globale
2 - Point d'étape sur les PCA et DUER
3 - Levée de confinement : première discussion prospective/ Échanges sur le plan de déconfinement progressif: principes et modalités de déploiement
4 - Modalité d'organisation et charges de travail (services activité partielle et renseignements)
5 - Mesures de protection des agents de contrôle et des services informatiques et notamment les notes DGT
6 - Évaluation et prévention des RPS liés aux situations de confinement
7 - Modalité de fonctionnement des CHSCT
8 - Questions diverses

Après lecture de la déclaration intersyndicale SUD - CGT - FSU (en p.j.), nous avons renouvelé notre demande de modification de l'ordre des points à traiter afin d'avoir le temps de développer les points qui nécessitaient des explications, des positions et informations claires, et qui n'avaient pas pu être traités lors des précédentes réunions (notamment les points 4 et 5).

Malgré son accord de principe sur cette modification, le DRH a décidé de traiter les points dans l'ordre suivant :

<u>Levée du confinement ou plutôt "déconfinement progressif" selon les mots du DRH :</u>

Un projet de présentation du cadrage pour le déconfinement progressif nous a été adressé le 30 avril en fin de journée. Le DRH s'est excusé de l'envoi tardif une veille de weekend et a indiqué que le document n'était pas finalisé. Malheureusement c'est trop souvent à la dernière minute que nous recevons les documents...

En résumé, le DRH a rappelé que tout n'étant pas bouclé à une semaine du 11 mai, les organisations de travail mises en place dans le cadre du confinement ne seront pas bouleversées : **le travail à distance doit rester la règle et le présentiel l'exception et ce pour a minima 3 semaines**. Il a indiqué à plusieurs reprises que la situation pourrait durer plusieurs mois. Il s'agit « d'un plan

d'adaptation pas d'un plan de reprise, l'activité n'ayant jamais cessé ». Les CHSCT régionaux et locaux doivent être associés.

Le DRH évoque pour ses propres services une reprise en présentiel jusqu'à la période estivale comprise à hauteur 10 à 12% maximum d'agent.es. Verrons-nous la même chose dans les services déconcentrés ? Rien n'est moins sûr…

Les activités non essentielles devront reprendre progressivement en présentiel dans un second temps et en fonction des spécificités des sites, l'accueil du public n'est pas la priorité et des aménagements sont nécessaires, les difficultés liées au transport doivent être prises en compte.

« Le nombre d'agent.es en ASA devra baisser », dixit le DRH, en recherchant les tâches qui pourront leur être confiées à distance. A cet égard, nous rejoignons le DRH, **il y a trop d'agent.es placé.es en ASA contre leur volonté, du fait de l'incapacité du ministère à leur fournir les équipements nécessaires (ordinateur, téléphones avec transfert des lignes) pour travailler à distance et nous avons insisté sur la nécessité d'y remédier**.... mais la réponse reste floue (voir infra.)

Les agent.es doivent être consulté.es individuellement sur les conditions de leur reprise, « qui ne pourra être basée que sur le volontariat » . Le DRH a rappelé la règle applicable pour les agent.es identifié.es comme personnes vulnérables ainsi que pour ceux qui vivent avec des personnes vulnérables: pas de présentiel.

Un accueil physique des agent.es devra être organisé avec la constitution d'une équipe pluridisciplinaire (RH, logistique, informatique, santé sécurité). Une visite préalable sur site de qui ? CHSCT ? est recommandée pour s'assurer de la mise en œuvre des mesures d'organisation et de prévention. Nous avons noté un point d'attention à avoir : chaque site est particulier et le fonctionnement en mode Direccte a réduit les moyens humains sur les fonctions support en UD, alors qu'ils sont et vont être très sollicités.

Une instruction à destination des Direccte, rappelant ces principes, sera adressée prochainement. Mais encore faut-il que celles-ci les appliquent car dans la période on a trop vu des Direccte s'exonérant des règles communes… « On reste dans une gestion de crise et tout doit être réversible (re-confinement) en cas d'aggravation de la situation ».

Pour le DRH, les recrutements prévus antérieurement doivent se poursuivre et il est nécessaire de faire un recensement des besoins nouveaux notamment pour alléger les surcharges de travail dénoncées depuis le début du confinement.

Les réunions, les formations, les outils à distance continueront à être privilégiés et les FOAD (formation à distance), le e-learning vont être développés au niveau de l'INTEFP. La DRH veut permettre la poursuite de la formation des ITS.

Concernant les outils informatiques et l'accès au réseau, le DRH nous a certifié que la DNUM met tout en œuvre pour améliorer les choses.

À notre demande de précisions, on apprend que 300 ordinateurs portables ont été commandés pour l'administration centrale et devraient être disponibles dans la 2e quinzaine de juin. Les services en région font tout leur possible pour doter au mieux les agent.es. La dotation des agent.es en ordinateur portable devrait désormais être la règle. Un recensement des situations par Direccte est demandé.

Une amélioration de la capacité des infrastructures aurait été demandée pour permettre d'améliorer les accès VPN , cela a été chiffré mais pas encore validé, donc très loin d'être mis en œuvre. D'ici là, il faut prioriser les connexions et notamment établir des tranches horaires de connexion. (mais comment ?)

Nous avons souligné de nouveau l'insuffisance des dotations en équipements informatiques et les dysfonctionnements permanents du réseau, imposant aux agent.es de se connecter tôt ou tard dans la journée voire le soir, rendant difficile le travail à distance pour l'ensemble des agent.es et avons insisté sur la nécessité d'améliorer au plus vite la situation.

Enfin le DRH a indiqué que:

- Le CIA sera versé en juillet sur la base des versements de l'année antérieure.

- Les mutations entrantes et sortantes seront régularisées en juin (pour l'instant c'est l'administration de départ qui assure la paye), de même que les évolutions de salaire.

Bref, pour le moment les préconisations de la DRH Ministérielle sont loin d'être précises sur les mesures concrètes concernant le déconfinement progressif avec un risque de dérives au niveau régional ou local.

Charge de travail dans les services de l'activité partielle et des services renseignement :

Une nouvelle fois, la DRH et les directions métiers qui étaient conviées, DGEFP pour l'activité partielle et DGT pour les renseignements, n'avaient rien à dire sur le bouleversement des conditions de travail des collègues. A croire, que le CHSCT-M sert juste de courroie d'information des difficultés en provenance du terrain !

Concernant l'activité partielle, le DRH reconnait que la charge de travail est importante et évoque les possibilités de renfort par les agent.es qui sont en ASA mais à condition qu'elles/ils soient équipé.es pour réaliser le travail à distance. On en revient toujours au même problème…

Des recrutements sont en cours… 309 contractuel.les au total pour 6 mois renouvelables si nécessaire en télétravail (mais seulement 48 recrutements réalisés à ce jour) sont prévus avec une répartition réalisée par région (toujours intéressant d'apprendre ce qui est acté par région depuis 4 semaines...). Nous attendons les fiches de poste et la répartition de ces postes.

Nous avons rappelé la situation et les conditions de travail des agent.es des services de l'activité partielle et des renseignement, demandant que leur charge de travail soit analysée et évaluée pour que des mesures de prévention, notamment organisationnelles (amélioration des outils, renfort, temps de pause ou de répit, journée sans prise en charge des appels téléphoniques...) soient mises en œuvre.

En effet, aujourd'hui, dans les services de renseignement par exemple, la situation c'est la suppression des temps de décompression entre les appels et des appels continus 5 jours par semaine ; l'augmentation des appels depuis le confinement, certaines régions qui constatent aussi une augmentation nette des questions par mail. Les agent.es ne sont pas toujours doté.es en équipements permettant le travail à distance dans de bonnes conditions ce qui fait que souvent, faute de moyens, c'est moins d'effectif affecté à gérer plus de demandes.

Le DRH a indiqué partager ces constats mais n'a apporté aucune réponse pour améliorer les conditions de travail et renvoie aux régions pour revoir l'organisation du travail.
Les organisations syndicales ont alerté sur les dérives liées à l'absence de cadrage sur le travail à distance (pause, temps maximum de travail en continu, etc) : le DRH travaille sur l'élaboration d'un guide et insiste sur l'importance que les encadrant.es fassent confiance aux agent.es.

A la suite du rappel des représentant.es du personnel, la DRH a admis que les Documents Uniques d'Evaluation des Risques professionnels doivent être mis à jour, et pas seulement sur le risque de contamination COVID 19 mais en intégrant notamment les réorganisations du travail et les augmentations de charge de travail. Cette mise à jour des DUER doit associer les représentant.es du personnel, les médecins de prévention et surtout les agent.es conformément aux instructions DRH lors du déploiement du DUER cadre du Ministère du Travail de juillet 2013.

Concernant le point sur la synthèse des PCA et des DUER, demandé depuis la mi-mars, la DRH annonce qu'il lui faut encore 15 jours supplémentaires pour une présentation au CHSCT-M !

<u>Mesures de protection des agent.es de contrôle :</u>

Nous rappelons en préalable notre demande, maintes fois portée, d'être consulté, conformément aux dispositions du code du travail (article R.4323-97), sur les EPI mis à disposition des agent.es, en particulier des agent.es de contrôle, dans le cadre de la crise sanitaire.

M. Bernard se contente d'indiquer qu'il n'est pas contre la consultation et qu'elle pourra se faire, mais n'a pris aucune initiative pour l'organiser: aucun document fourni, aucune inscription à l'ordre du jour.... Le docteur JOSSE annonce qu'une fiche sur les EPI est en préparation.

La DGT rappelle que lors des contrôles, si la distanciation n'est pas possible, l'intervention ne doit avoir lieu que si l'agent.e est équipé.e d'un masque adapté, sinon il ne doit pas y avoir contrôle.

Et en guise de masque adapté, le DRH nous indique, qu'à l'origine le ministère a commandé à l'UGAP 60 000 masques non sanitaires de catégorie 1 qui ont été réceptionnés entre le 7 avril et le 22 avril dans les Direccte, en capacité de filtrer 90% des particules supérieures à 3 microns.

La DRH se justifie en disant qu'elle applique la consigne du gouvernement : réserver les FFP2 au personnel soignant, d'où son choix de commander des masques non sanitaires. A la suite des remontées de nos syndicats, par mails depuis le 23 avril, concernant la mention sur la notice de ces masques, *"ne sont pas des EPI et ne protègent des contaminations virales ou infectieuses"*, la DRH et la DGT ont demandé des tests à la DGA (Direction générale de l'Armement) sur leur efficacité et dans l'attente, ont passé consigne aux DIRECCTE, le matin même du CHSCT-M (soit plus de 10 jours après notre 1ère alerte), de ne pas utiliser ces masques et d'organiser le retour des masques déjà distribués.

Au-delà de cette situation ubuesque et ridicule pour le Ministère du Travail - en charge (faut-il le rappeler ?) de la protection des salarié.es - nous avons contesté la position de la DRH et de la DGT qui à aucun moment n'a procédé, comme y est tenu tout employeur, à une analyse et une évaluation des risques auxquels peuvent être exposé.es les agent.es, ni défini les mesures de prévention appropriées. Pour leur part, les ISST ont rappelé par écrit la nécessité des FFP2 ou FFP3 pour les actions de contrôle dans un courrier et une annexe joints.

Nos syndicats ont donc soumis au vote **une délibération pour risque grave avec recours à un expert agréé** (délibération en pièce jointe) qui a été adoptée par 5 voix contre une, la CGT, la FSU, SUD et la CFDT ayant voté pour, seule l'UNSA ayant voté contre (sans motiver cette position).

Fonctionnement des CHSCT en période de confinement:

Nous avons dénoncé les multiples entraves au fonctionnement des CHSCT Régionaux et spéciaux depuis le confinement : refus des consultations, des enquêtes ou des visites des services en mode audio ou visio.

La DRH confirme avoir été saisie par plusieurs Direccctes et annonce une fiche de cadrage sur les modalités de fonctionnement des instances. Elle confirme que les consultations et les visites peuvent avoir lieu conformément à la note de la DGAFP.

Elle recense au niveau national le nombre des instances, la mise à jour des DUER et des consultations sur les PCA mais n'est pas encore en mesure de nous présenter la synthèse qui sera reportée au prochain CHSCT.

Nous avons demandé à la DRH sa position sur une situation de blocage en Occitanie sur la diffusion de messages à destination des agents par le verrouillage de l'accès aux listes de diffusion régionales depuis la boite du secrétariat du CHSCT-R.

Le point sur les RPS est renvoyé au prochain CHSCT…

Sur l'application de l'ordonnance du 15 avril en région Grand Est que le DRH a jugé conforme à sa note de cadrage, nous avons attiré son attention sur les modalités pratiques qui ont conduit à créer des positions non prévues ni par l'ordonnance, ni par la note de cadrage qui mixent la position administrative et l'exercice de missions essentielles ou pas, à réviser de manière rétroactive le positionnement de certains agent.es et à créer ainsi des disparités et des traitements différenciés.