

## **DECLARATION PREALABLE ET COMPTE RENDU DU CHSCT M DU 03 AVRIL 2019.**

La réunion du 1<sup>er</sup> CHSCT M de la mandature a donné le ton de ce que cette institution semble être devenue. Opaque, baroque dans son fonctionnement et en décalage avec son objet même.

**Pour illustrer cela, nous avons été empêchés de lire notre déclaration préalable. Certains arrangements ont conduit à ce que l'horaire de démarrage de la réunion a été modifié, sans nous consulter et dans délai trop court pour nous permettre de nous organiser !!!**

### Déclaration préalable :

**Monsieur le Président,**

Cette nouvelle mandature du CHSCT ministériel, s'ouvre pour le Ministère du Travail dans des circonstances particulières.

Comme vous le constatez la représentation CFDT est renforcée. Nous ne pouvons que nous en réjouir. Le travail que nous avons entrepris depuis plusieurs années au sein de cette instance a toujours été guidé par des principes clairs d'action en faveur de la protection de la santé et de la sécurité des agents des services. Une démarche construite autour des missions qui nous sont dévolues par les textes législatifs et réglementaires.

Cette instance est pour nous essentielle au dialogue social, car elle est en prise directe avec le quotidien de ceux que nous représentons.

Vous le savez, nous avons à cœur de faire respecter ses prérogatives et son objet, tout comme nous sommes attachés au respect des autres instances qui agissent dans leurs périmètres de compétence.

Résolument nous refusons la politique de la chaise vide, à moins évidemment de ne pas pouvoir compter sur des interlocuteurs fiables et de bonne foi.

Du dialogue social, nous en aurions bien besoin... Toutefois les conditions de ce dialogue se sont profondément dégradées ces dernières années. Et il est particulièrement difficile aujourd'hui de le faire vivre.

Le dialogue social est indispensable à la qualité de vie au travail, à la conduite du changement et à l'avancée des sujets stratégiques de nos services.

Or, le dialogue social n'est pas dans la pratique administrative vécu comme un corolaire indispensable à son action. Au contraire au Ministère du Travail comble du paradoxe, il est vécu comme une contrainte, voir une menace.

Le bilan de la mandature passée en est un parfait exemple. Et nous craignons qu'aucune réelle amélioration ne voie le jour.

L'organisation territoriale de l'Etat illustre parfaitement notre propos. Alors que les schémas organisationnels sont présentés dans d'autres Ministères (jeunesse et sport, économie Finance) au Travail, rien. Officiellement aucune information n'est donnée aux représentants du personnel. Cette omerta alimente les inquiétudes et génère un climat délétère au sein des services, en particulier pour les agents affectés aux missions de l'Emploi qui ne savent pas si demain ils seront encore dans les DIRECCTES ou intégrés dans le DDI ?

Sur ces points nous demandons des informations, et en particulier sur les plans d'accompagnement que vous ne manquerez pas de mettre en place.

A l'inspection du travail, les incertitudes sont identiques. Alors que la pérennité des DIRECCTES est très fortement remise en cause, quelle organisation du travail sera celle des services de l'inspection ?

La lettre du DGT du 4 mars dernier n'apporte aucune réponse, voire même a été une source importante d'inquiétude. Pour tout projet de service, le DGT par injonction unilatérale vient réclamer plus de contrôle alors même que les moyens sont en baisse constante. Il met ainsi les agents de ses services dans une position intenable, anxieuse et insoluble.

Cette situation vient s'ajouter à la désorganisation, et au climat souvent violent qui existent dans les services.

Et que dire du climat qui règne actuellement à l'INTEFP ? A l'image de ce qui peut se produire ailleurs, c'est une atmosphère lourde et pesante, d'extrême tension qui règne au sein de la promotion des IET actuellement scolarisés.

Aucune solution n'est envisagée en concertation avec les organisations syndicales de l'INTEFP. Il nous paraît inacceptable au vu des circonstances de concevoir que les IET ne puissent pas être représentés au CHSCT de l'établissement.

Nous vous demandons d'y remédier.

Monsieur le président, sur tous ces sujets nous attendons plus que des réponses, nous demandons des actes.

Nous demandons que les RPS fassent l'objet d'un véritable plan d'action, que l'impact des mutations et des transformations soient évaluées et accompagnées. En somme nous vous demandons de mettre en œuvre les principes généraux de la prévention.

**Concept sans doute incongru au Ministère du Travail, c'est bien connu ce qui vaut pour les autres, ne le vaut pas forcément pour soi...**

## Compte rendu du CHSCT M :

### 1) Adoption du règlement intérieur/élection du secrétariat

Le règlement intérieur du CHSCT T-M adopté lors de chaque nouvelle mandature, n'a pu être entériné. En effet, l'Administration n'a pas jugé bon de se référer au règlement intérieur en vigueur lors de la mandature précédente, mais nous a présenté le document type de la DGAFP, qu'il a fallu amender article après article. Ce point devrait donc être remis au vote ultérieurement.

Candidat au secrétariat du CHSCT-M: Gérald Le Corre au titre de la CGT-EFP  
Candidate au secrétariat-adjoint Mme Naïla OTT au titre de Sud Tas.

A noter que l'élection du secrétaire s'est tenue en l'absence du principal intéressé. Mais c'est normal, car tout semblait déjà convenu d'avance...

Vote pour : CGT, Sud, SNUTEFE

Abstention : CFDT, UNSA

### 2) Point d'information sur le groupe de travail « suicide et tentative de suicide »

Il nous est présenté un bilan d'étapes sur les travaux du groupe de travail « Suicides ». Outre l'intitulé de ce groupe de travail, qui donne une image déplorable de notre Ministère, la synthèse des préconisations envisagées donne lieu à une interpellation forte de la part du SYNTEF-CFDT.

En effet, si la lutte contre les risques psycho-sociaux, est un risque majeur, tant les réorganisations se succèdent au sein de nos collectifs de travail, nous nous interrogeons fortement sur les réels visées de ce groupe de travail, qui avait à l'origine, pour but de travailler sur le protocole destiné aux chef.fes de service, aux responsables de la gestion des RH, aux membres des CHSCT et aux acteur.trices de la prévention, ainsi que sur les moyens donnés aux CHSCT régionaux pour mener leur enquête.

Les objectifs initiaux étaient donc de développer les outils d'accompagnement lorsque survient un suicide ou une tentative de suicide.

Or, la DRH nous présente un document intitulé « synthèse des préconisations envisagées » laissant penser qu'il s'agit de mesures de prévention primaire du risque « suicide » ! Synthèse réalisée à partir de 3 rapports d'enquête, paritaires et non-paritaires émanant de 3 CHSCT régionaux.

On y retrouve pèle mèle, la réalisation de séances d'échanges entre pairs, la formation continue des contrôleurs et inspecteurs du travail (quid des autres

catégories de personnels, à l'emploi, des fonctions supports... ?), l'inscription au DUERP des actions de contrôle en tant que risque (sic !), mais aussi la formation des seuls cadres sur les RPS... les stigmatisant au passage comme générateurs de risque..

Interpellation CFDT sur la situation de l'INTEFP.

A cette occasion, nous avons redemandé à ce que la DRH décide enfin le rattachement à un CHSCT, des Inspecteurs-élèves du travail lors de leur formation initiale, sans se réfugier derrière le positionnement de la DGAFP. Peine perdue... Nous avons eu en prime, la démonstration de la latitude laissée au directeur de l'INTEFP pour organiser le fonctionnement de ses instances sans en référer à ses représentants élus... Nous n'aurons aucune réponse claire de l'administration qui évoque une commission « ad-hoc », morte née puisque personne ne veut y siéger. Echec du dialogue social ?

### 3) Orientations ministérielles de prévention (point pour avis)

La DRH nous a ensuite présenté les orientations ministérielles de prévention au titre de l'année 2019.

Ce document de 5 pages se divise en 7 mesures relevant en partie de l'obligation réglementaire pour l'Administration !

- Mesure 1 : Animation des réseaux des acteurs.ices de prévention
- Mesure 2 : mettre en application les recommandations des différents rapports d'étude et d'expertises
- Mesure 3 : Former à la santé et à la sécurité au travail les nouveaux membres du CHSCT
- Mesure 4 : Mettre en place des mesures de protection individuelles adaptées
- Mesure 6 : clarifier les responsabilités respectives en matière d'amiante et accompagner les acteur.ices de la prévention
- Mesure 7 : professionnaliser les acteurs de la prévention sur le sujet RPS et accompagner l'encadrement intermédiaire en matière de prévention

Quelle est la plus-value de ce plan, qui n'est pas du tout à la hauteur des enjeux cruciaux que vont rencontrer nos services en 2019 ?

Quid de la prévention des risques dus aux réformes en cours (Services régionaux économiques) ou prévues à plus ou moins courts termes ?

Vote unanime des OS contre.

Questions diverse : la saisine du CTM sur l'organisation des unités de contrôle de l'inspection du travail en DIRECCTE ARA

Ce point rajouté à l'ordre du jour suite à la saisine du CHSCT-M par le CTM lors de sa réunion du 12 mars 2019, n'a pu être discuté sérieusement en

instance, la DRH ayant unilatéralement décrété que toute problématique liée à l'évaluation des risques en cas de réorganisation des services relevait du niveau régional, en aucun cas du CHSCT-M, malgré la saisine du CTM qui s'interrogeait légitimement sur l'existence d'une réelle évaluation des risques en région ARA.

**En somme une réunion qui démontre que la prévention des risques au Ministère du Travail n'est plus une priorité. L'indigence des propositions de l'Administration le démontre largement. Elle semble sombrer dans une fatalité et une apathie qui confine au désintérêt profond pour la situation de ses services !!!**