



**S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS**

Ministère du Travail, de l'Emploi,  
De la Formation Professionnelle  
Et du Dialogue social

**ANACT**

## COMPTE-RENDU DU CHSCT MINISTÉRIEL DU 9 JUILLET 2013

**Représentants de l'Administration:** Joël BLONDEL, DAGEMO, Anne-Marie DECOVILLE, Mireille BENEYTOUT, Danièle CHAMPION, future directrice de la qualité de vie au travail, dans la nouvelle Direction qui va se mettre en place assiste à la réunion.

**Représentants des organisations syndicales :** Christel LAMOUREUX, Niklas VASSEUX (SYNTEF-CFDT), SNU, CGT, UNSA, SUD.

Le 4 juillet 2013, s'est tenu le comité technique ministériel, présidé par le ministre lui-même au cours duquel, Michel SAPIN a annoncé les grandes lignes de la réforme de l'inspection du travail et des services de l'emploi. Cette annonce faisait suite à celle qu'il avait faite en date du 27 juin 2013 auprès des DIRECCTE.

Le SYNTEF CFDT fait la déclaration préalable suivante :

Le projet tel qu'il a été présenté est le résultat d'une concertation lancée en mars dernier à laquelle de nombreux agents ont pris part. Ce processus d'échange a permis aux participants de s'exprimer, échanger entre eux et faire des propositions sur l'avenir de nos services. Ce qui est à souligner au regard de la période que nos services ont traversés, ces derniers mois, voir ces dernières années. **Donner la parole aux agents était une nécessité. Et cette parole se doit d'être écoutée.**

De très nombreuses propositions ont été faites par les agents pour un ministère fort. Certaines idées ont été retenues. Mais les agents ont également exprimé de nombreux questionnements et beaucoup ont partagé leurs inquiétudes.

Si le Ministre a répondu en partie à ces interrogations, il n'en demeure pas moins que le projet, en l'état, en suscite de nombreuses et ne permet pas de lever toutes les inquiétudes exprimées. Une réforme, se doit d'être accompagnée, expliquée. Et nous le savons, la conduite du changement n'a pas toujours été un exercice brillamment mené par notre administration... Or, il s'agit d'un enjeu important que cette réforme de nos services. Le droit à l'erreur n'a ici pas de sens.

Et bien entendu le SYNTEF CFDT demande à ce que les instances représentatives du personnel, dont les CHSCT régionaux et le CHSCT ministériel soient consultés le plus en amont possible du projet. Rien ne pourra être réussi sans que les acteurs du dialogue social jouent leur rôle. Le SYNTEF CFDT y est prêt et nous vous l'avons déjà démontré, en toute responsabilité nous avons pris des positions claires.

Nous espérons que le CHSCT ministériel sera prochainement saisi du projet de schéma cible de l'organisation de nos services, afin que la question des conditions de travail et la prévention des risques soient intégrée au projet global lui-même.

---

**SYNTEF-CFDT – 2-8, rue Rebuffat – 75019 PARIS**

**Tel : 01 40 52 02 10 - Permanence : 06 16 69 68 27**

Le Blog : [www.syntef-cfdt.com](http://www.syntef-cfdt.com) E-mail : [syndicat.cfdt@travail.gouv.fr](mailto:syndicat.cfdt@travail.gouv.fr)

Nous demandons également à ce que soient précisées très rapidement les futures organisations, dans le respect du temps nécessaire au dialogue social.

Ainsi, sur l'Emploi, les propositions du ministre sont encore trop floues :

- Quelle positionnement du service public de l'emploi dans l'organisation future que l'acte III de la décentralisation va fixer ?
- Quels liens entre le secteur Travail et le secteur Emploi ?
- Et enfin comment gérer l'impact du Plan de Transformation d'Emploi des contrôleurs du travail, sur les effectifs des services emploi, qui risquent de se vider de leurs compétences ?

La réforme de l'inspection du travail telle qu'envisagée soulève également bon nombre d'interrogations sur le champ travail. Pour le SYNTEF CFDT cette réforme doit aboutir à renforcer et développer le travail collectif, pour rompre l'isolement vécu par de nombreux agents en section et qui génère des risques psycho-sociaux.

**Cette réforme doit être pensée, conçue et mise en œuvre afin que l'organisation du travail future ne soit plus source de stress et de souffrance morale au travail.**

Toutefois, nous réaffirmons notre attachement à ce qui a fait l'inspection du travail en France jusqu'à présent : interprofessionnelle, généraliste et territorialement compétente.

Son organisation future est conditionnée par le fait qu'à terme les agents de contrôle seront tous inspecteurs du travail. Cette donnée est acquise pour nous et n'est plus une simple hypothèse mais une réalité. Nous considérons toutefois, que le PTE ne devrait s'étaler sur une période supérieure à 6 années. Nous ne pouvons concevoir que pendant 10 ans, il y ait une inspection du travail à « deux vitesses ». La période de transition sera compliquée à gérer, car coexisteront contrôleurs et inspecteurs du travail dans une organisation où la distinction entre établissements de plus ou moins de 50 salariés devra disparaître rapidement. Les incertitudes consécutives aux organisations seront facteurs de stress et c'est pour cette raison que la période de transition ne doit pas être trop longue.

Les unités de contrôle que le Ministre souhaite créer devront être mises en place rapidement. Elles seront encadrées par un DAT qui aura un rôle essentiel d'animation du collectif de travail. Nous soutenons que son rôle ne pourra s'exercer sans que lui soit attribués des pouvoirs de contrôle. Et nous demandons à ce que les futurs DAT bénéficient d'un parcours de formation adapté à leur rôle d'encadrant. Tout comme nous demandons que les contrôleurs encore en place bénéficient d'une formation adaptée à leur rôle dans la future organisation.

Cette réforme demandera une implication forte des services de ressources humaines et un accompagnement au plus proche des agents dans leurs parcours professionnels. Tout comme cela supposera un suivi adapté pour les agents en charge de missions spécifiques (amiante, risques particuliers..), qui seront exposés à des risques particuliers. Ces agents devront bénéficier d'un suivi renforcé auprès de la médecine de prévention.

Devront également être anticipé les éventuelles réorganisations des espaces de travail. Nous savons combien les agents peuvent être déstabilisés quand il est décidé de modifier l'organisation des locaux de travail. Pour cette raison, ils devront être associés à ces modifications et les CHSCT saisis le plus en amont possible. Les facteurs ergonomiques devront être pris en considération et anticipés.

Nous répétons que nous souhaitons une information du CHSCT M rapidement sur la réforme, pourquoi pas en présence du Ministre, qui à notre connaissance n'a jamais assisté au CHSCT M.

En préambule, et après lecture des déclarations préalables des organisations syndicales, l'administration donne des précisions sur certains évènements locaux graves : le décès de M. Eudes, Responsable de l'UT de la Marne, décédé à son bureau (intervention de l'IAPR et mise en place d'une permanence téléphonique) et des actions de grève de la faim initiées par deux agents (un dans l'Aube et un en Champagne-Ardennes).

---

**SYNTEF-CFDT – 2-8, rue Rebuffat – 75019 PARIS**

**Tel : 01 40 52 02 10 - Permanence : 06 16 69 68 27**

Le Blog : [www.syntef-cfdt.com](http://www.syntef-cfdt.com) E-mail : [syndicat.cfdt@travail.gouv.fr](mailto:syndicat.cfdt@travail.gouv.fr)

Concernant le projet de Ministère fort, l'administration indique que le nécessaire sera fait pour que la consultation du CHSCT-M soit faite au plus vite. Joël BLONDEL indique qu'il faut apprécier le moment le plus opportun pour consulter cette instance. En effet, le Ministre n'a fait part que d'orientations qui seront précisées début septembre et dans la 1ère quinzaine de septembre, le CTM sera consulté sur un projet détaillé.

Le SYNTEF-CFDT demande que, dans l'attente de sa consultation le CHSCT-M soit informé régulièrement et d'autre part, que l'instance soit consultée avant le bouclage définitif du projet pour que nos recommandations soient intégrées dans le projet cible.

## 1 / PROGRAMME MINISTERIEL DE PREVENTION

L'administration propose que le Ministère utilise la méthode d'analyse des situations à risque de l'ANACT. Celle-ci a été présentée aux acteurs de prévention au cours de la Formation.

La méthode de l'ANACT repose sur la création d'un groupe de travail pluridisciplinaire (médecins travail, acteurs de prévention, élus CHSCT...) qui étudie l'intégration des risques psycho-sociaux dans le DUER. Le groupe travaille à partir de situations précises et contextualisées mais en s'extrayant des situations individuelles pour analyser les causes. Toutefois, des situations avérées peuvent être prises en compte dès lors qu'elles sont susceptibles d'enseignements sur le plan de l'analyse des risques. Puis, plan d'action avec des moyens de préventions techniques, organisationnelles, humaines.

Mise en place d'indicateurs de santé au travail : axe mené avec le Ministère de la Fonction Publique permettant un suivi dans le temps. Ces indicateurs doivent être partagés donc mis en place (absentéisme, taux d'accident, nombre de réunions du CHSCT, et les indicateurs de la brochure de l'INRS sur le dépistage des risques psycho-sociaux). Le ministère propose un groupe de travail avec des membres du CHSCT-M, des médecins de prévention, des DIRECCTE, des ISST qui auraient pour tâche de choisir les indicateurs.

Le SYNTEF-CFDT estime que ces méthodes ont fait leurs preuves mais remarque que :

- le programme est encore trop axé sur la mise en place d'outils mais qu'il faut désormais passer à l'action sur les facteurs de risque ;
- la présentation du programme est tardive;
- ce document n'intègre aucunement les facteurs de risque actuellement perçus comme majeurs avec le PTE et le projet Ministère fort, ce qui n'est pas compréhensible ;
- réclame que l'idée portée par le SYNTEF-CFDT d'un observatoire des risques psycho-sociaux soit reprise notamment pour favoriser l'étude de cette problématique dans le temps ;

Le SYNTEF-CFDT réclame la création d'une commission des Risques Psycho-Sociaux afin d'y réserver l'examen des situations particulières, qu'il n'est pas envisageable de traiter sérieusement en réunion plénière.

Concernant le programme national annuel de prévention des risques, le SYNTEF CFDT fait le constat que ce document a le mérite d'exister aujourd'hui et qu'il est relativement bien conçu. Toutefois, nous souhaitons qu'il puisse évoluer et s'enrichir avec le temps. Nous estimons qu'en l'état il reste encore limité dans la prise en compte des risques auxquels les agents du ministère sont exposés. Il doit être complémentaire du document unique d'évaluation des risques.

Le SYNTEF CFDT demande également à ce que ce document soit communiqué aux services déconcentrés (DIRECCTE et U.T) afin de constituer un socle commun d'actions prioritaires. Il devra faire l'objet d'une adaptation aux risques identifiés localement et prévoir les moyens de préventions adaptés.

**VOTE** : abstention unanime des organisations syndicales

## 2 / DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

L'Administration a fait le constat d'une disparité des DUER d'une région à l'autre ce qui ne favorise pas une vision globale de la situation en la matière. Aussi, en vue de proposer un support commun de DUER, un Groupe de travail a commencé à travailler sur le sujet en janvier 2013 associant conseillers de prévention, Inspecteur Santé Sécurité au Travail, membre du CHSCT... Trois réunions ont eu lieu avant d'aboutir à la présentation au mois de mai du travail aux conseillers de prévention.

Les DIRECCTE ayant déjà un DUER devront faire rejoindre le nouveau support lors des mises à jour.

Une réflexion se développe également autour de la méthodologie des mises à jour du DUER : il est recommandé de procéder à ces mises à jour en faisant travailler des groupes de travail pluridisciplinaires, et en analysant des informations provenant de diverses sources (des registres santé-sécurité, des médecins du travail, des ISST, membres CHSCT, visites des locaux, rencontre avec les agents...).

Le support DUER a été élaboré en travaillant en amont autour des notions habituelles en la matière d'Unités de travail, de risques et de cotation des risques :

- Définition des Unités de Travail : 8 unités (1 bâtiment et 7 à partir de risques métiers). Un agent peut appartenir à plusieurs Unités de travail : par ex, un IT à la 1, 2, 8.
- Définition des risques : 29 risques potentiels- Chaque risque a fait l'objet d'une fiche descriptive, connexe au DUER.
- Méthode de cotation : à partir des remontés des DUER régionaux, le DUER de la CARSAT Pays de Loire et DUER finances, soumis à avis des conseillers de prévention. La méthode consiste à croiser fréquence & gravité (en augmentant la part de la gravité part un indice 10, 100, 1000), tout en prenant en compte les moyens de prévention éventuellement existants avant de définir le niveau de priorité.

**Le SYNTEF-CFDT** est satisfait de la méthode d'élaboration du DUER par le groupe de travail auquel il a participé et pu faire valoir ses préoccupations.

Sur le fond, le SYNTEF-CFDT regrette toutefois que les plans d'actions ne soient pas encore complètement corrélés à ces évaluations des risques et demande que cette situation soit corrigée.

**Le SYNTEF-CFDT** rappelle que les CHSCT locaux seront appelés à se positionner sur le DUER propre à leur périmètre. C'est à ce niveau que nos élus seront attentifs au fait que l'analyse des risques et le degré de priorisation soient conformes aux réalités locales.

## 3 / MISSION D'EXPERTISE RELATIVE A L'OBSERVATOIRE DU RENSEIGNEMENT

Le SYNTEF-CFDT a été contraint de réaliser son propre rapport en lieu et place du rapport commun que devait réaliser la mission. En effet, d'une part la secrétaire n'a pas respecté les règles de rédaction que les membres de la mission d'expertise s'étaient collectivement données, d'autre part en raison du fait que nous ne souscrivions pas à certains points sur le fond. En effet, certains éléments censés être de constat ou de reprise de témoignages des agents ne nous paraissent pas être le reflet de la réalité et nous ne partageons pas les analyses développées ni la conclusion rédigée par la secrétaire.

Yves CALVEZ rappelle que l'enjeu est de valoriser le travail des Services De Renseignement et que le but n'est

pas tant de rendre compte de la complexité de ce travail mais à tout le moins de donner une certaine réalité à un travail qui jusqu'à lors était en grande partie occulté.

Certains points techniques ont été améliorés, à la demande des agents : l'écran, le code NAF, la fonction de sauvegarde et d'impression des masques.

Sur les problèmes d'organisation, cela cause bien entendu des difficultés. Mais on ne doit pas généraliser les problèmes constatés dans certains départements. La plateforme téléphonique n'est pas le sujet actuel.

S'agissant de l'absence de consultation des CHSCT régionaux, la DGT répond que les instances en Limousin et en Haute-Saône ont bien été consultées. Dans ce département, les conditions dégradées sont liées à deux arrêts maladies impossible à prévoir. Malgré ces aléas, la Haute-Saône a maintenu sa participation au test. La DGT rappelle que les UT étaient volontaires et non choisies d'office par l'administration.

Yves CALVEZ nous informe que la DGT a pris en compte notre demande qui consiste permettre aux agents des services de renseignement d'éditer le masque de l'outil ODR en vue de faciliter l'action de signalement qui pourra être transmis aux sections. Pour le SYNTEF-CFDT, ce point constitue une avancée.

Le DAGEMO prend acte que sur ce sujet, il n'y aura pas de rapport unique de la représentation élue. Il rappelle qu'il n'était pas obligé d'accepter cette commission. Il demande à pouvoir disposer des conclusions avant la fin juillet afin de pouvoir arriver à la phase de déploiement de l'outil ODR.

Le DAGEMO refuse que ce rapport soit soumis au vote du CHSCT Ministériel.

#### **4 / AMIANTE : NOTE RELATIVE A LA PROTECTION DES AGENTS**

L'administration a souhaité communiquer cette note au CHSCT-M afin de recueillir son avis. Elle se veut être une note globale sur la protection des agents qui s'inscrit dans le cadre de la refonte de la réglementation relative à l'amiante. Elle se fonde également sur les remontées des DIRECCTE relatives aux procédures de contrôle des chantiers de retrait d'amiante. Chaque acteur a été mobilisé: UT, SG, DIRECCTE... Une présentation du dispositif a été faite aux Secrétaires Généraux et aux responsables des pôles T des DIRECCTE, aux conseillers de prévention et aux ISST.

Cette instruction rappelle la nécessité d'une évaluation préalable des risques ou d'une actualisation au regard de la nouvelle réglementation amiante. Sont concernés les agents de contrôle mais également les agents susceptibles de les accompagner en contrôle. Des consignes de sécurité sont prévues, des conditions de formation, et d'aptitude au port des EPI., des fiches de procédures d'accès en zone, de suivi médical, et décontamination. Le ministère a décidé un suivi professionnel de l'exposition à l'amiante des agents, ce qui ne sera pas le cas pour le suivi post-professionnel.

Le SYNTEF CFDT revendique une protection plus optimale pour les agents potentiellement exposés à l'amiante dans le cadre de leurs fonctions de contrôle. Cela suppose de réaliser une évaluation des risques qui prend en considération toutes les situations de contrôle en considérant que l'exposition potentielle des agents est sérieuse. Il est nécessaire de former les agents, de les doter des protections individuelles les plus efficaces. Nous l'avons déjà demandé, le suivi médical professionnel et post professionnel doit être garanti pour tous les agents ayant été exposés. Nous demandons aussi à ce qu'une réflexion soit engagée sur l'organisation du travail qui doit avoir pour objectif de limiter l'exposition des agents de contrôle à l'amiante.

Le SYNTEF-CFDT, en accord avec les autres OS réclame que soit posé le principe d'imputabilité pour les agents de contrôle.

Le DAGEMO répond qu'il existe une évaluation des risques, que des EPI sont fournis et que des consignes sont passées en ce qui concerne la pratique de contrôle des chantiers amiante. Il affirme également qu'il est de la responsabilité de la DAGEMO de rappeler aux DIRECCTE leurs obligations.

Sur le suivi post professionnel le ministère de la fonction publique a été saisi. Et la question de la présomption de responsabilité a été évoquée avec lui. Elle est rarement en cause, mais une discussion avec ce ministère est ouverte.

**SYNTEF-CFDT – 2-8, rue Rebuffat – 75019 PARIS**

**Tel : 01 40 52 02 10 - Permanence : 06 16 69 68 27**

Le Blog : [www.syntef-cfdt.com](http://www.syntef-cfdt.com) E-mail : [syndicat.cfdt@travail.gouv.fr](mailto:syndicat.cfdt@travail.gouv.fr)