



COMPTE RENDU

De la Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de travail (F3SCT)¹ du 24 avril 2024

<https://smast.reference-syndicale.fr/>

En introduction de ce compte-rendu, nous tenons à attirer votre attention sur les intentions de la DRH du fait des difficultés de recrutement des professionnels de santé du service de la médecine de prévention d'administration centrale. Cette question fait l'objet du **Point relatif à la médecine de prévention – Information**.

1. Approbation des procès-verbaux sous réserve de finalisation – pour consultation.

L'administration a largement rattrapé son retard dans la transmission des PV 2023/2024. La procédure d'inscription à l'ordre du jour des points demandés par les organisations a connu un progrès sensible. Les tableaux de suivi des délibérations des instances sont désormais portés à connaissance des représentants des personnels. On peut dire que cela va dans le bon sens

2. Prévention des risques professionnels : examen des documents uniques des risques professionnels de la DFAS et de la DGCS - pour consultation.

Pour en savoir + : <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F35360>; sur la contenu des DUERP.

L'employeur publique est responsable de la sécurité au travail de ces agents. La mise en œuvre du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) constitue une obligation pour les employeurs.

Chaque direction ou service doit procéder chaque année à une réactualisation de ce document. La démarche s'articule autour de 3 moments : identification et analyse des risques, mesure de protection collective et individuelle si nécessaire. Les rubriques du DUERP recensent essentiellement les risques liés au bâtiment (incendie, aération, polluants, accessibilité) et ceux liés à l'environnement de travail (postures, luminosité, thermie, densité, encombrement, chute, rayonnement magnétique etc...). Une large rubrique est consacrée aux risques psycho-sociaux et aux conditions de travail des agents en télétravail en prenant davantage en compte les risques liés à la durée du travail, à la charge de travail, à la déconnexion...

¹ Le CSA= l'ancien comité technique d'administration, le F3SCT = l'ancien CHSCT.

Le DUERP présenté par la DFAS présente une vision exhaustive des risques professionnels selon les corps de métiers. Un effort a été fourni à l'attention des personnels des métiers techniques. Le DUERP de la DFAS constitue un document cohérent, expliquant l'absence d'opposition de la CGT. Quelques remarques cependant :

- Aucune attention particulière sur la prise en charge des RPS au moment où une enquête administrative est en cours,
 - Non prise en compte des personnels des prestataires sous commande publique,
 - Approfondissement des mesures pour les agents des métiers techniques,
- (Délibérations 3 défavorables, 8 abstentions).**

Le DUERP présenté par la DGCS n'a pu être examiné pour une simple question de transmission à temps dans la norme standard. Cela peut arriver. Nous avons simplement fait remarquer que le DUERP de la DGCS devait davantage considérer les travaux de la délégation d'enquête DG et les résultats de l'intervention de QUALISOCIAL (prestation ministérielle) au service du droit des femmes et de l'égalité femme/homme.

(Pas de vote)

La CGT prend en compte que l'arrivée après une longue absence d'un conseiller national de prévention au sein de la DRH permet d'ordonner la démarche au cours de l'année 2024. La CGT insiste néanmoins sur la mise à disposition des organisations syndicales et des agents de données plus précises permettant d'évaluer les risques notamment psycho-sociaux (Absentéisme, turn-over, maladies et accidents professionnelles, nombre de jour de maladie, nombre de postes non pourvus, nombre d'agents non affectés gérés par la direction, nombre de m² par agents, ventilation des bureaux (1,2,3, [open-space, flex-office, bureau partagé](#)), nombre d'agents en télétravail par jour.

La CGT rappelle son souhait que les mesures mises en œuvre soient quantifiées en ETPT et en € : ex nombre d'intervention de l'ergothérapeute dans le cadre de la lutte contre les troubles musculo squelettiques ou lombalgie, intervention des prestataires en matière thermie, climatisation, désencombrement, nombre de bureaux équipés de goulottes électriques.

Rappel : les DUERP sont des documents qui doivent être accessibles à tous les agents de la direction. Ils doivent être transmis après consultation des instances au médecin du travail (voir infra).

Actuellement, l'administration ne respecte pas l'obligation réglementaire de consultation obligatoire du médecin du travail pour chaque DUERP (article 15-1 du décret 82-453).

3. Déménagement de la DNUM- pour information

La présentation en instance d'une « vidéo-visite » de l'immeuble « High Light » projetée sur un mode publicitaire les aménagements de Co Working, ROOF-TOP, COFFEE SHOP, l'accès à la terrasse, OPEN SPACE, FLEX-OFFICE, espace collaboratif, des bureaux de 4, bref une plongée vers

le futur site de MALAKOFF. Les bureaux de 4 sont la majorité. Les prestataires comme les agents deviennent « des résidents » ne disposant plus de bureaux attitrés. Les espaces de restauration, les espaces de convivialité peuvent être mobilisés en cas de besoin pour devenir des espaces de travail. Enfin la pénurie est telle que la directrice partage son bureau avec son adjointe et son chef de cabinet. La CGT demande qu'une visite de site soit programmée en présence de l'ISST une quinzaine de jour à l'issue du déménagement. L'administration ne sait pas quand la commission de sécurité passera, ne connaît pas l'indice thermique du bâtiment...

La CGT rappelle aussi que comme pour les déménagements précédents, les membres de la F3SCT-AC n'ont pas été destinataires du rapport du médecin du travail comme le prévoit pourtant explicitement l'article 17 du décret 82-453. Cette procédure n'est toujours pas respectée.

4. Point relatif à la lutte contre l'infobésité –Pour information.

Pour comprendre ce point : Rapport RICORDEAU, enterrement du rapport RICORDEAU, reprise d'une partie édulcorée du rapport RICORDEAU par le Secrétariat des ministères sociaux sous le label « TRAVAILLONS MIEUX ENSEMBLE » dont infobésité est une action

L'infobésité est la « Surabondance d'informations imputée aux chaînes d'information en continu, aux nouvelles technologies de la communication (Internet, téléphones portables, messageries, réseaux sociaux) et à la dépendance qu'elles créent chez l'utilisateur. » (Définition LAROUSSE).

L'action prévoit la désignation de référents, d'ateliers de sensibilisation, d'une enquête sur les flux d'échanges, de l'utilisation des outils, de l'organisation des réunions

Si l'intention est louable, quelles mesures la Secrétaire Générale des Ministères sociaux a-t-elle mises en oeuvre face à l'augmentation et la densification des charges de travail, au non remplacement des agents dans les services, aux désorganisations-réorganisations, à l'obligation des agents de gérer leur propre carrière sur RENOIR-RH qui ne fonctionne pas, à l'obligation pour être visible d'intervenir et de répondre à une kyrielle de courriels en mettant tout le monde en copie... La CGT veut parler avec vous de tous ces sujets, de la durée du travail, de la déconnexion, de la limitation automatique des messages reçus et émis... **Chiche pour en parler lors du prochain CSA-AC !**

5. Présentation du rapport final AEPACT – Déménagements. Pour information

Les déménagements des services des administrations centrales sont en cours d'achèvement. Les organisations syndicales représentatives au comité social d'administration administration centrale ont demandé, par la voie de leurs représentants, la nomination d'un expert agréé et indépendant en 2022. L'administration a accepté la nomination de cet expert. Le cabinet AEEPAC a présenté son rapport final lors de cette séance. La CGT et d'autres organisations syndicales ont décidé de vous transmettre cette note.

L'objectif donné par la direction de l'immobilier de l'Etat au Secrétariat Général des ministères sociaux dans la période transitoire avant le déménagement vers MALAKOFF est

d'« Optimiser le ratio d'occupation du bâtiment TODS en recourant aux nouveaux espaces de travail afin de diminuer, voire supprimer, la surface du 1^{er} site locatif, et afin de favoriser l'appropriation par les agents de ces nouvelles organisations fonctionnelles pour faciliter leur future intégration dans le site MALAKOFF » (délibération du 8 février 2022).

Les ministères sociaux, contrairement à ce qui avait été annoncé initialement, mettent en place avec zèle les instructions du Gouvernement : bureau de 3 ou de quatre qui deviennent la règle, OPEN-SPACE, FLEX-OFFICE, utilisation des espaces conviviaux ou des salles de restauration comme lieux de travail. C'est ce nouveau mode d'organisation qui sera mis en place à MALAKOFF.

La CGT est très attentive aux conditions de travail des agents sur les 3 sites. Elle souhaite que le choix du télétravail soit un choix et non pas une variable d'ajustement à la seule main de l'administration.

6. Point sur le PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) – pour information.

La CGT est régulièrement présente sur ce sujet comme sur celui du DUERP (voir supra) en rappelant son attachement au respect du principe énoncé à l'Article L4121-2 du Code du travail intégré désormais dans le code de la fonction publique.
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033019913;

- **Le respect des dispositions définissant la responsabilité de l'employeur et son contenu en matière de protection de la santé et des conditions de travail de ces agents** constitue le cœur d'action de notre organisation syndicale. Les risques psycho-sociaux, les atteintes sexistes et sexuelles ou tout type de harcèlement font partie de ce cœur de cible. **Notre organisation refuse par exemple que sous le label « QVT », l'administration sollicite de plus la responsabilité individuelle des agents pour assurer leur propre protection. Cette démarche n'est pas exclusive et la défense des conditions de travail peut mobiliser les deux démarches.** Nous rappelons simplement que la QVT défini par un accord interprofessionnel de 93 dans le privé intègre un volet « optimisation des organisations ». La CGT à l'instar de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) recommande de donner la priorité aux mesures de protection collective et utiliser les équipements de protection individuelle en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.

Le PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) est un document obligatoire dans lequel sont définies, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention nécessaires à réaliser dès lors les risques professionnels évalués ».

Par conséquent, le SMAST-CGT se félicite que l'administration ait fait évoluer la nouvelle version du PAPRIACT pour y décrire quelques actions concrètes valorisés en ETP, mais elle estime que l'évaluation et la priorisation des risques ne peuvent se faire qu'après consultation de la F3SCT-AC des DUERP. Par conséquent, elle continue de dire qu'à ce stade le PAPRIACT des ministères sociaux est loin d'être achevé notamment en ce qui concerne les RPS. D'autre part, nous nous étonnons qu'il n'existe pas une mesure générale prévoyant une « goulotte » pour les installations électriques.

Nous accusons réception de la liste des assistants de prévention, mais nous demandons comme cela est prévu par le décret de 1982 que les membres de la F3SCT-AC soient destinataires des lettres de cadrage. Nous demandons pour la énième fois que des quotités soient indiquées dans ces lettres de cadrage. Comme dit à plusieurs reprises, le SMAST-CGT est opposé à la multiplication des « référents » et est favorable à voir regroupés les missions de prévention définies réglementairement autour d'une quotité unique.

6- Présentation des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent – **Information**

Le SMAST-CGT est particulièrement attentif à la multiplication des inscriptions dans les registres « santé et sécurité » de comportements managériaux abusifs. Elle suit, avec les autres organisations syndicales les enquêtes en cours dans les directions concernées. Nous demanderons de plus en plus à ce que cette procédure soit mise en place dans les cas où la responsabilité pénale de l'employeur public peut se voir engagée.

Le SMAST-CGT est alerté sur le fait que la majorité des accidents du travail est imputée dans la catégorie des accidents de trajets accomplis sur des véhicules relevant des mobilités douces. Conformément à sa position sur le caractère inachevé du PAPRIACT, le SMAST-CGT demande **qu'une action spécifique soit mis en place dans le PAPRIACT** : Aménagement des horaires de réunion pour tenir compte du niveau de luminosité, « session de formation et d'information sur les règles de circulation », achats groupés des équipements de protection nécessaires, forum permettant aux agents de partager en direct sur les itinéraires les plus sûrs. Le SMAST-CGT demande aussi qu'une information soit faite sur PACO pour rappeler aux agents les règles de reconnaissance en accidents du travail et en accidents de trajet, notamment la nécessité de disposer d'une preuve de l'accident de trajet (appel aux secours, témoignage excepté d'un proche, photographie des zones lésées). Le SMAST-CGT demande aussi que les agents soient informés sur l'utilisation de « **la liasse** » permettant aux agents de limiter l'engagement de frais médicaux dans le cas des accidents de service et de trajets.

7- **Point relatif à la médecine de prévention – Information**

C'est un point qui doit retenir toute l'attention des agents du fait des annonces faites par la DRH. Nous rappelons qu'à l'initiative d'une intersyndicale, près de 700 agents avaient pétitionné pour que le service de prévention soit en mesure d'accomplir ses missions par le recrutement de personnels à temps plein. Nous réclamions donc le recrutement de 2 médecins à temps plein, le recrutement d'une gynécologue, le développement des

interventions de l'ergonome, l'augmentation du nombre d'infirmières et de secrétaires médicales.

Les « échanges » du F3SCT-AC (pas une consultation) n'avait pas suffisamment retenu notre attention. A tort : **Extrait du PV de la FS du 17 octobre 2023 :**

*« La DRH a, dans un premier temps, ouvert les postes qui n'ont reçu aucune candidature. **Dans l'attente de la préparation d'un marché avec mise en concurrence pour externaliser le service,** la DRH a fait appel à un cabinet de recrutement spécialisé (intérim interdit) pour rechercher un médecin du travail (qui exercerait à raison de deux jours par semaine) et à une agence d'intérim spécialisée dans le domaine médical (réseau Adecco) pour trouver un infirmier en santé au travail (sur la base de deux jours par semaine) ».*

La décision a été prise d'externaliser le service de la médecine du travail des ministères sociaux.

L'analyse de la CGT :

- C'est de la médecine du travail à l'image du secteur privé.
 - L'administration n'a pas mis à disposition des membres de la F3SCT-AC, les éléments de la convention en cours de rédaction. Il est fort probable que les moyens mis en œuvre seront en recul.
 - Cette manière d'envisager la médecine du travail a de nombreux inconvénients : les prestataires ne connaissent pas le fonctionnement des services des ministères sociaux comme un médecin salarié résident. Les liens avec les services et les organisations syndicales seront plus ténus.
 - Nous ne savons encore pas si ce sont les agents qui se déplaceront ou le contraire. C'est un avantage d'avoir ce service sur son lieu de travail.
 - Aucune chance de voir recruter une ou un gynécologue.
 - Fini le caractère particulier « des ministères sociaux » et de la tradition Ambroise CROIZAT (un inconnu dans les ministères, aucune salle, aucune photo et pourtant ministre du travail qui a mis en place le régime général de la sécurité sociale sur le territoire français).
 - Conclusion de l'administration « on fait le minimum syndical » et « avant, c'était avant ».
- Conclusions : comme d'habitude, les représentants du personnel se heurtent à la stratégie d'opacité assumée par le secrétariat général : « on ne donne aux organisations syndicales que les informations que l'on est obligé de donner ». Ça c'est du dialogue social de qualité !!!

8- Présentation relative à l'analyse de la fréquentation et des temps d'attente des restaurants administratif de Duquesne et TODS – Information

Le résultat de l'enquête réalisée par la DRH sur la qualité du service rendu par les prestataires devrait faire l'objet d'une publication sur PACO. L'administration s'auto décerne le label « globalement positif ». Les agents sont satisfaits à 77%, ce qui ne correspond pas aux micro-trottoirs dans les files d'attente à Duquesne. Les organisations syndicales ont indiqué chacune, les durées d'attente, le non réassort des plats, une absence de couverts passée une certaine heure, une propreté parfois relative de ceux-ci, des problèmes sur les quantités, **l'absence de cahiers d'observations sur les deux sites.**

L'administration n'a pas de solution pratique pour limiter les durées d'attente sur certains créneaux horaires si ce n'est par un signalement en temps réel du temps d'attente.

L'administration a du mal à imposer de simples cahiers au format papier envisageant plutôt un recueil numérique des informations (chacun déclare sur son ordinateur).

Le SMAST-CGT avait demandé au moment des mouvements paysans, et comme le prévoit un texte réglementaire, que la provenance des viandes soit indiquée. Nous sommes aussi des électeurs dans nos assiettes.

Le SMAST-CGT demande que le repas à table continue à être proposé aux agents. La CGT, syndicat du monde salarié, considère **que l'accès à la restauration collective permet un accès facilité à des repas équilibrés à des prix raisonnables**. Elle a rappelé que les offres alternatives de restauration (cafétéria) ou plat à emporter, si séduisantes soient elles, ne devaient pas être un moyen de régulation des files d'attente mais un choix délibéré des agents.

9- Questions diverses

Le SMAST-CGT a demandé suite au dernier F3SCT-AC portant sur l'organisation des jeux Olympiques, la publication d'une circulaire à l'attention des agents comme cela avait été fait par exemple lors de la coupe du monde de football de 1998, la coupe du monde d'athlétisme. Cette note, circulaire pourrait permettre de préciser les points de la circulaire de la Première ministre et la note de la DGAFP. Une circulaire permet aussi un cadre général d'application limitant les différences de traitement des agents en fonction de leur appartenance à une direction. Au travers de son CR du dernier F3SCT-AC, la CGT a tenté de vous informer du dispositif, mais nous ne sommes loin d'avoir l'expertise de la DRH et les contacts directs avec la DGAFP !

Le SMAST-CGT réitère l'engagement de la DRH à rappeler les règles sur la durée et l'organisation du travail dans les ministères sociaux. Son engagement « couleurs fragiles » est passé à la machine à laver, programme « blancs très sales à 90° ». Il ne s'agit pourtant que de réactualiser la circulaire de 2002. Pourquoi la CGT a cette exigence ?

Les horaires de travail de nombreux agents des ministères sociaux excèdent la durée légale du travail pendant certaines périodes : période de débats budgétaires, dépôt d'un projet de loi avant les élections européennes de 2024, périodes de communication des éléments de langage etc... Ces agents ne sont pas soumis à l'article 10. Il n'est pas sûr que tous les agents dans ce cas se voient appliquer le régime de droit commun de la fonction publique de l'Etat en cas de dépassement de la durée du travail. Ce régime doit pouvoir s'appliquer aux agents de notre ministère qui ne seront pas qualifiés d'agents impliqués selon des circonstances que personne ne peut prévoir.

Alors nous attendons. Mais il est minuit moins le quart !

Le SMAST-CGT déplore le silence de l'administration **sur l'expérimentation de la semaine en quatre jours dans les ministères sociaux**. Notre organisation syndicale sait parfaitement que le processus a commencé dans plusieurs directions alors qu'aucune information n'avait été donnée aux représentants du personnel sur un sujet relevant des conditions de travail. Madame la Secrétaire Générale des ministères sociaux ou en êtes-vous de cette expérimentation demandée par la DGAFP : <https://cdn.weka.fr/actu/semaine-en-4-jours-note-dgafp-2024-03-22.pdf>; là aussi il est minuit moins le quart.

Vos représentant.es :
Béatrice Leroy

Jaspal De Oliveira Gill
Christophe Chalvet
Jérôme Roy
Olivier Galligari.
Hervé Droal

SYNDIQUEZ-VOUS !
Auprès de votre représentants CGT ou en ligne
(<https://smast.reference-syndicale.fr/se-syndiquer/>)