



COMPTE RENDU

De la Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de travail (F3SCT- AC)¹ du 19 septembre 2024.

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

L'employeur public est responsable pénalement et administrativement de la santé, sécurité et conditions de travail de ces agents. Vos élu.es CGT demandent que l'administration respecte les obligations réglementaires qui incombent l'employeur public notamment **en matière de médecine du travail**. Ce compte rendu est l'occasion pour le SMAST-CGT d'alerter les agents sur la carence des moyens de prévention, ce qui devrait alerter l'actuel ministre de la prévention et de la santé.

Déclaration de la CGT sur le fonctionnement des crèches dans les ministères sociaux : Madame la directrice des ressources humaines ministérielles, vous n'êtes sans connaître, les résultats d'une enquête menée par le journaliste Victor CASTANET sur les crèches privées. Les ministères sociaux ont délégué à « People and Baby » l'accueil des enfants de nos collègues. Le « prix du berceau » de « People and Baby », financé pour moitié par votre administration est très attractif pour faire des économies. Mais cela a des conséquences sur le traitement des enfants. Notre organisation syndicale n'a cessé, depuis 2021, de dénoncer les conséquences de cette politique « low-cost ». Les cas de maltraitance se sont multipliés et ont fait l'objet d'articles dans la presse. La ministre s'est décidé à déclencher une enquête de l'IGAS. La CGT été entendue par l'IGAS. Les ministères sociaux ont mis fin partiellement à ses relations commerciales avec People and Baby. Mais les ministères sociaux continuent à « réserver des berceaux », faisant de leurs agents sans solutions des clients captifs. Comment est-ce encore possible ? La CGT a demandé un point de l'ordre du jour lors du prochain F3SCT, occasion de démentir nos allégations.

Déclaration de la CGT sur le refus de mettre à l'ordre du F3SCT un point sur les conditions d'externalisation du service de médecine du travail : Madame la Présidente, nous constatons votre refus de porter à la connaissance des membres du F3SCT, les moyens de la médecine de prévention et les résultats de « l'appel d'offre » **concernant l'externalisation de la médecine du travail, décision que la CGT a toujours combattue**. Le service de la médecine de prévention, malgré l'implication de ses personnels, fonctionne en sous-effectif notoire. L'administration refuse de donner les chiffres des visites. Nous redemandons officiellement un point d'ordre du jour concernant les points soulevés par ce compte-rendu.

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

Déclaration de la CGT sur le refus de l'administration de présenter aux membres de la F3SCT, les rapports des enquêtes administratives internes diligentées pour harcèlement moral.

« Madame la présidente, de la déroutante manière dont vous semblez vous préoccuper d'un risque professionnel grave, les élu.es CGT de cette formation n'ont d'autres choix que de vous rappeler la responsabilité de l'employeur en matière de santé qui a pour obligation la mise en place d'actions de prévention, d'information et de formation. Pour rappel des faits. En l'espace de deux mois deux agentes de cette administration signalent selon la procédure ad hoc être victime de harcèlement moral. Conformément aux recommandations de la DRH, les deux chefs de service, conscients de la gravité du risque, diligentent et mènent une enquête administrative interne au sein de leur direction. Il est effectivement question d'un risque professionnel grave ! Dans une récente jurisprudence de la Cour de cassation, les juges ont considéré que le comportement « inadapté et harcelant caractérisait une faute grave », peu importe l'ancienneté ou l'absence d'antécédents disciplinaires, de sorte que le licenciement était fondé. Mais vous, madame la présidente vous pensez avoir pris vos responsabilités en répondant à la secrétaire de notre formation que l'absence de présentation à l'ordre du jour des deux rapports d'enquêtes administratives internes ou tout au moins de leurs conclusions et des sanctions éventuelles, était justifiée par le fait que, « seules les conclusions des enquêtes intervenues à la suite d'un accident de service ou d'un signalement de DGI doivent être présentées à la formation spécialisée selon les dispositions des articles 64 et 67 du décret de 2020. Les enquêtes auxquelles vous faites référence n'entrent pas dans ce cadre. Par suite, elles ne figurent pas à l'ordre du jour. ». A votre argumentaire juridiquement froid, nous vous renvoyons aux articles 59 et 60 du décret de 2020. Visiblement, vous ne semblez pas avoir envie de faire vivre ces articles. Bizarrement vous ne semblez ne pas être dérangée par vos propres contradictions. Selon les recommandations de la DRH publiées en 2022 dans le [guide relatif à la conduite d'une enquête administrative interne](#), (...) doivent être informés des conclusions de l'enquête (en respectant les principes de confidentialité) et des possibles sanctions envisagées : Le CHSCT [soit notre actuel F3SCT]. Les élu.e CGT en concluent que vous êtes personnellement réfractaire à l'idée de dialoguer avec les membres élu.es de cette formation au sujet des conclusions et décisions prises à l'issue de ces enquêtes alors que les articles 59 et 60 du décret de 2020 et vos propres recommandations vous y invitent ».

1- Approbation des procès-verbaux.

Vote « Pour » de la CGT.

2- Présentation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)²

L'évaluation des risques professionnels est basée sur les principes généraux de prévention parmi lesquels les mesures de sécurité collectives, l'administration tend se s'en tirer avec des mesures individuelles. Ce qui se joue, c'est la responsabilité de l'employeur en cas de maladie

² Inconnu des agents, ce document élaboré par le directeur et l'assistant de prévention a pour objectif d'analyser les risques professionnels pour chaque direction. Il comporte une partie commune, la partie bâtimentaires commune à chaque site mais aussi les risques particuliers qui peuvent être la conséquence de l'aménagement des lieux de travail et de l'environnement du poste de travail. Enfin il doit comporter obligatoire une partie risques psychosociaux, maltraitance au travail.

professionnelle ou d'accident du travail. Les mesures proposées dans les DUERP devraient être pour la plupart des mesures collectives : **Ex : Face au risque de RPS, il n'est jamais proposé de revoir les organisations ou des situations de travail d'agents disent leur désarroi. Jamais on ne parle dans les DUERP des charges de travail, de la densification des objectifs, du manque d'effectifs, des injonctions paradoxales du « faire et défaire » etc...**

Dans chacun des DUERP, l'analyse des situations de travail s'appuie sur une seule méthode d'évaluation, celle de la cotation du risque. Là encore les DUERP gagneraient en pertinence en s'appuyant sur d'autres moyens comme :

- L'analyse du travail réel, moyen incontournable d'une évaluation des RPS.
- Les observations des situations de travail.
- La métrologie au poste de travail

Présentation du DUERP de la direction générale de l'action sociale

Absence de la fiche de risques du médecin du travail qui doit constituer une annexe obligatoire du DUERP (article 15, décret de 1982 sur la médecine du travail).

Le DUERP de cette direction évalue l'ensemble des risques relevant d'une activité de bureau face auxquels il place des mesures de prévention, telles que la distribution de grands écrans aux personnes en situation de télétravail. Toutefois, la CGT a demandé une nouvelle visite des locaux de la DGCS sur le risque incendie du fait de l'absence d'évaluation du [risque incendie relative à la présence d'archives « papier » stockées dans des bureaux](#). L'évolution des risques engendrés par la [densification des espaces de travail](#) n'a pas été évaluée. Quelle évaluation de l'ambiance physique de travail (qualité de l'air, ambiance thermique, bruit, éclairage...) et des RPS ?

NB : Le télétravail n'est pas une mesure de prévention et ne peut en aucun cas être regardé comme une réponse adaptée à la densification des espaces de travail.

Le DUERP de la DGCS fait régulièrement référence à l'appui de la DFAS, ce qui peut s'entendre en ce qui concerne les risques générés par les locaux (thermie, installations électriques, surveillance de la qualité de l'air, évacuation...). Mais alors pourquoi la DFAS refuse de prendre sous sa responsabilité les risques bâtimentaires ?

La CGT demande :

- L'élaboration d'un DUERP spécifique lié à ces risques.
- La mise en place des guides files et serres files.
- Plus d'éléments sur la partie RPS, comportements sexuels ou sexistes, ce qui est dommage pour une direction porteuse du droit des femmes et soumise en 2022 à une enquête administrative. Pas de référence non plus à la procédure QALISOCIAL déclenchée sur le périmètre des agents du SDDF.
- Une évaluation des obligations en matière de visite d'embauche, de visite des 5 ans, des visites pour télétravail thérapeutique, de la surveillance des populations à risque (femmes enceintes, situation de handicap, retour de congés de longue maladie, ou de longue durée), suite d'accidents du travail.
- Une augmentation de la cotation à 50% minimum du poste de l'assistant.e de prévention. Par expérience une cotation 20% de son temps de service est totalement indigent.

Abstention de la CGT.

Présentation du DUERP la direction de la recherche, études et statistiques (DARES)

Absence de la fiche de risques du médecin du travail qui doit constituer une annexe obligatoire du DUERP (article 15, décret de 1982 sur la médecine du travail).

Le DUERP de la DARES constitue un « DUERP de référence », avec une réelle exhaustivité dans des risques. Pour y répondre la direction a cherché à mettre en œuvre le catalogue de moyens mis à disposition. Ce qui est rare. Y est aussi analysé plus que dans d'autres DUERP, les risques en conditions de télétravail, très important au regard de la sédentarité d'agents assurant la gestion des données ou la production d'analyse. Notre organisation syndicale insiste sur des besoins d'intervention de l'ergonome. Comme dans le précédent DUERP, à ce stade pas de vision sur les marqueurs de l'état de santé des personnels. Une assistante de prévention à 0,2 ETP comme à la DGCS.

Il vaut mieux en rire qu'en pleurer, les directions se dotent d'une trousse de secours « parce qu'il n'y pas d'infirmière sur TODS ». Qui joue au docteur ?

5- Présentation du programme annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail)³ – PAPRI Pact

La CGT refuse catégoriquement tout programme ou tout plan sans ETP, € ou investissements en matériel de protection. Ses élus quitteront la séance systématiquement à chaque fois que l'administration fera de la mauvaise littérature.

D'abord, **La CGT rappelle que le suivi médical des agents est la première démarche de prévention** La CGT ne veut « d'un bricolage » qui tiendra tant qu'il n'y aura pas de pépin.

La CGT veut objectiver l'activité du service de la médecine du travail comme l'a fait les ISST (voir supra).

Quel est le pourcentage d'agents embauchés qui ont eu une visite médicale d'embauche par un médecin de prévention ?

Quel est le pourcentage d'agents revenant d'un congé de longue maladie, ou congé longue durée, combien de collègues enceintes, allaitante ou en situation de post accouchement, en situation de handicap, combien de jeunes apprentis, ont eu droit à une visite médicale ?

Quel pourcentage d'agent passent la visite de prévention et d'information au bout de 5 ans (avant c'était 3 ans).

Quelle politique la DRH mène en matière de télétravail thérapeutique, d'aménagement d'horaires, de poste de travail. Comment avec si peu de moyens, le service de médecine du travail peut être un interlocuteur du conseil médical ministériel.

La CGT rappelle que le service de médecine du travail doit obligatoirement participer aux actions de prévention.

Le saviez-vous ? :

³ Le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) est un document obligatoire dans lequel on définit, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention nécessaires à réaliser qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés dans les DUERP. C'est un document général qui permet de recenser par acteurs de la prévention, les leviers de cette prévention (actions, formations, informations, mise en conformité de l'environnement du poste de travail). **C'est un document priorisé et surtout permettant de valoriser les moyens mis en œuvre.**

Le médecin du travail est informé par l'Administration dans les plus brefs délais de chaque accident de service ou de travail et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Ce qui lui permet d'identifier les risques récurrents. Le médecin du travail participe aux études et enquêtes épidémiologiques qui permettrait à chaque direction d'avoir des billes pour les analyses de risques. Le médecin du travail rédige chaque année un rapport d'activité qui est transmis au chef de service et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le médecin du travail est informé par l'Administration dans les plus brefs délais de chaque accident de service ou de travail et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Le médecin du travail actuel n'assiste jamais aux institutions des personnels compétents en matière de protection de la santé des agents. Peut-il consacrer au moins 1/3 de son temps sur le volet prévention des risques ?

Autant dire que le remplacement de la gynécologue, de l'ophtalmologue, des infirmières et des secrétaires médicales, devient un luxe inatteignable pour les ministères... sociaux.

La CGT rappelle que l'activité des **inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) en matière de protection des agents est très importants. L'IGAS a joué le jeu en nous fournissant eux des éléments sur leur activité.**

Domaines d'intervention	Nombre d'interventions – année 2023	Synthèse 2023	Champ santé-solidarités			Champ travail-emploi				Hors champ
		TOTAL	AC	ARS ¹	EPA	AC	DREETS ²	DDETS	EPA	SG
Inspections contrôlées Art.5-2 décret 82	Rapports									
	Nombre de rapports transmis	11	0	4	3	0	2	0	0	2
	Lettres d'observations									
	Nombre de lettres d'observations émises par l'ISST	9	0	0	1	1	3	2	0	0
	Courriels d'observations									
	Nombre de courriels d'observation émis par l'ISST	33	0	11	6	1	3	8	3	1
	Propositions									
	Nombre de propositions inscrites dans l'ensemble les rapports et les lettres	231	0	108	21	11	54	16	9	12
	Propositions de mesures immédiates									
Nombre de lettres de demande de mesures immédiates	4	1	1	0	0	0	1	0	1	
Nombre de réponses apportées	4	1	1	0	0	0	1	0	1	
Désaccord Sérieux et Persistant suite refus d'expertise Art. 66 décret 2020-1427	Nombre d'interventions de l'ISST	4	0	0	0	0	1	3	0	0
	Nombre de rapports	4	0	0	0	0	1	3	0	0
Désaccord Sérieux et Persistant Art.5-5 décret 82	Nombre d'interventions de l'ISST	1	0	0	0	1	0	0	0	0
	Nombre de rapports	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Danger Grave et Imminent Art.67 décret 2020-1427	Nombre d'interventions de l'ISST	9	0	0	0	2	6	1	0	0
	Nombre de rapports	2	0	0	0	0	1	1	0	0
Participation à des délégations de visite ou d'enquête Art.63 décret 2020-1427 Art.64 décret 2020-1427	Nombre de participations à des visites de services	9	1	3	2	0	1	2	0	0
	Nombre de participations à des délégations d'enquête	5	0	1	0	0	3	1	0	0

L'inspection santé et sécurité au travail est composée de 4 inspecteurs en santé et sécurité au travail qui ne seront pas plus que 3 au dernier semestre 2024. **La CGT demande à la Secrétaire générale des ministères sociaux le recrutement de deux ISST, parce que la suppression des emplois ne peut se payer sur le dos des agents.**

D'autres acteurs de la prévention, **Le médecin conseiller national de prévention (1 ETP), le conseiller national de prévention (1 ETP)**, doivent appuyer par leur expertise les travaux des autres acteurs de prévention.

Tous les agents ne connaissent pas dans leur direction **l'assistant de prévention** qui gère les réponses données au signalement sur le registre santé et sécurité au travail, élabore et suit les actions du DUERP, réalise des actions de prévention, notamment sur le risque incendie. **0,2 ou 0,1 ETP souvent noyé l'activité de RH dans les BRHAG Est-ce du sérieux tout cela ?**

Les membres du F3SCT (ancien CHSCT) tentent de faire pour le mieux pour vous représenter, pour préserver les moyens nécessaires, de faire des visites dans les directions, d'aider les agents pour connaître leur droit en matière de visites médicales, dans le cas des accidents du travail, dans les maladies professionnelles.

La DFAS, qui suit non seulement les risques bâtimentaires, les marchés publics, a la responsabilité de surveiller si l'activité des prestataires privés (ménage, sécurité, interventions extérieures).

6- Présentation des accidents du travail ou maladie professionnelle sur la période du 5 avril au 23 août 2024.



Secrétariat général
Direction des ressources humaines

Analyse des accidents déclarés

Par type d'accident et nature

	Chute	Chute d'objet	Manutention	Heurt	Projection	Contact-exposition	AVP	Agression	Autre	Total
Accident de service	5	0	1	0	0	0	0	0	2	8
Accident de trajet	8	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Accident de mission	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	13	0	1	0	0	0	0	0	2	16

Les données des tableaux ci-dessus ne reflètent pas la réalité des [accidents du travail](#). La DRH ne considère que les AT qui ont donné lieu à un arrêt de travail. A défaut de synergie des dispositifs (recommandation de l'IGAS), les informations contenues au registre SST ne sont pas prises en considération.

7- Présentation des réponses et solutions émises à des signalements inscrits sur les registres santé et sécurité des directions.⁴

⁴ L'inscription sur le registre santé et sécurité au travail peut se faire de manière individuelle ou collective. Il s'agit d'inscrire sur le registre un déroulement des faits qui constitue soit une situation de travail inadapté, une atteinte aux conditions de travail, une situation de harcèlement moral, de la violence verbale, sexuelle ou sexistes. Un signalement doit faire l'objet d'une réponse de l'administration contenant des voies et solutions pour résoudre ces atteintes.

La CGT considère que la dématérialisation des registres santé et sécurité au travail est une bonne chose mais ne s'y retrouve pas dans le nombre de signalements présentés lors de ce F3SCT.

La CGT demande dans sa déclaration que les solutions mis en place par les directions soient transmises même si et dans le cas où le management supérieur est concerné.

La CGT remercie les agents qui ont eu le courage d'inscrire sur le registre santé et sécurité au travail leur opposition à l'externalisation de la médecine de prévention, pas de réponse de la DRH. La CGT considère qu'en cas de RPS, le signalement collectif par plusieurs agents est une réponse adéquate à ce type de situation.

Pas de réponse de la DRH sur l'engagement du prestataire Qualisocial au Service du droit des femmes (SDDFE) à la DGCS (2023), Encore l'omerta.

8- Suivi des préconisations l'audit de IGAS sur les RPS.

La réalisation des actions préconisés par l'IGAS se résume à la nomination d'un conseiller national de prévention et « d'une intention » visant à considérer qu'un assistant de prévention a « un vrai métier ». Pour cela, la CGT demande qu'un assistant de prévention soit au moins à 0,5 ETP (0,2 ETP).

Quant au contenu du DUERP, la CGT demande qu'il passe du statut de document formel à un document tenant compte de l'analyse réel du risque et cela sans exagération.

La CGT ne considère pas comme facultatif la consultation de tous les DUERP avant la fin décembre 2024 qui est obligatoire.

9- Organisation des visites de site (direction d'administration centrale et services).

Les rapports de visite sont disponibles auprès de l'assistant de prévention de votre direction. Pour cette session, des visites ont été réalisées à la **DSS, DGS, DGOS, Secrétariat général des ministères sociaux, MIPROF**. Un audit de l'IGAS sur une autre direction est en cours de validation. Les prochaines visites concernent les restaurants de TODS et de Duquesne le 14 et le 17 octobre. Les élus CGT déjeunent sur les deux sites. Ils voient les files d'attente, l'absence de couvert, la rareté des plats après une certaine heure, des locaux peu utilisés. Des agents de la DGS nous ont signalé une alimentation trop « lipidique », d'une qualité contestable.

Vos représentant.es CGT :

Jaspal De Oliveira Gill

Christophe Chalvet

Jérôme Roy

Olivier Galligari.

Béatrice Leroy

Hervé Droal

SYNDIQUEZ-VOUS !

Auprès de votre représentants CGT ou en ligne

(<https://smast.reference-syndicale.fr/se-syndiquer/>)