



ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER

CHSCT-M

Compte-rendu CFDT

14 octobre 2021

CFDT : Gwenaëlle L'HUILLIERE en présentiel

Présents pour l'administration : Mme PIETTE Emilie (l'après-midi), M. CLEMENT Jacques, Mme AMSON, Mme PALUD GOUESCLOU, les agents de PSPP1

Intervention préalable CFDT :

La reprise progressive en présentiel est effective depuis début septembre et la vie professionnelle reprend son rythme d'avant crise tant bien que mal...

Pourtant les choses ont bel et bien changé. Le télétravail est entré par la grande porte, celle-là même que certains managers avaient fermé à double tour. Aujourd'hui ils sont les premiers à revendiquer ce droit ! Comme quoi les télétravailleurs ne sont pas tous des fainéants comme ils le pensaient il y a 2 ans.

La CFDT est satisfaite de la présentation du guide de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Le groupe de travail a travaillé de façon efficace, en collaboration entre l'administration et les OS. Il faut maintenant un travail étroit avec les membres du CHSCTM.

La CFDT demande que lors de la mise en place de la participation aux cotisations de la PSC, une information soit délivrée à tous les agents quant au mode de fonctionnement.

Réponses du DRH:

- les différents rapports d'expertise seront étudiés lors d'un prochain CHSCTM afin d'avoir une vision extérieure

- participation à la protection sociale complémentaire : dispositif technique est en cours, en attente de la DGFIP, la note de gestion ministérielle est en attente de diffusion. Une communication sera effectuée tout comme pour l'indemnité télétravail.

Point 1 : présentation du guide d'information relatif aux violences sexistes et sexuelles (pour information) – Mme FERNANDEZ

CFDT : nous saluons le travail effectué par le groupe de travail en particulier dans les conditions restreintes.

Nous soulignons que quelques coquilles apparaissent encore dans le document. Nous réaffirmons l'intérêt d'associer les membres du CHSCT-M puisqu'il s'agit des prérogatives directes de l'instance.

Pour la suite, nous alertons sur la communication et sur la formation à venir. Il faut vraiment s'attacher à ce que TOUS les agents puissent avoir l'information.

Une adaptation du « violentomètre » du centre Hubertine Auclert pour les violences au travail est en cours de création.

La communication doit être explicite sur le fait que le document n'est pas genré, et qu'il s'applique aux femmes et aux hommes.

Point 2 : approbation des PV des 3 mai 2021, 31 mai 2021 et 29 juin 2021(pour avis)

Avis favorable unanime sur l'ensemble des PV

Point 3 : présentation du guide d'accompagnement au reclassement des PETPE déclarés inaptes et candidats à un reclassement (pour avis)

*La **CFDT** considère que la problématique essentielle est le maintien de rémunération. Un second questionnaire concerne la proximité géographique. Les agents concernés sont souvent touchés dans leur chair, ils ne peuvent plus exercer leur métier et leur logement se trouve à proximité, il est donc nécessaire d'être vigilant sur la localisation des reclassements. Les reclassements et/ou aménagements de postes s'avèrent parfois très longs et les agents effectuent leurs démarches seules.*

Dans la note d'accompagnement, il est indiqué que le guide tient compte des échanges et propositions du groupe de travail « Accidentalité des personnels d'exploitation – volet reclassement » et de celles du CHSCT-M. Nous souhaiterions donc que ce soit le cas.

Le maintien de rémunération ne peut pas dépasser le cadre contraint imposé.

VOTES :

CGT / FO / CFDT : CONTRE

UNSA : Abstention

Point 4 : présentation des résultats du baromètre social par IPSOS

La **CFDT**, comme l'ensemble des représentants des personnels, déplore la non transmission des éléments de l'étude en amont, et les réactions « à chaud » que nous devons effectuer.

Le nombre d'agents satisfaits et biens dans leur travail est surprenant. Peut-être dû au faible taux de réponses ...ceux qui ne se sentent pas bien n'ont pas eu envie de répondre ou n'ont pas pu répondre ...

Ensuite, la **CFDT** s'interroge sur la suite donnée à cette étude... sera-t-elle suivie d'un plan d'actions ? Une analyse plus fine par service sera-t-elle présentée dans les CHSCT de proximité ?

Un travail plus fin va être effectué, service par service. C'est un outil de management. Les résultats seront diffusés à l'ensemble des agents du pôle ministériel. Chaque chef de service va être mis à contribution sur le service qui le concerne et devra analyser les réponses en relation avec les OS dans le cadre du CHSCT local, afin d'améliorer les relations et les conditions de travail dans le cadre d'un plan d'actions managérial.

Motion intersyndicale :

Les représentants du personnel au CHSCT ministériel au regard de la présentation du baromètre social, alertent de nouveau sur l'état de santé des agents du pôle ministériel. Alors que 75 % des agents se disent attachés à leurs missions, 25 % peinent à se rendre à leur travail et plus de la moitié ne se retrouvent pas dans le collectif.

Nous souhaitons que le CHSCTM soit réellement associé à la mise en œuvre de mesures de prévention concrètes.

Cette motion a été votée à l'unanimité par les représentants du personnel.

Point 5 : tableau de suivi des accidents graves, mortels, suicides

La **CFDT** redemande l'organisation systématique d'enquêtes de compréhension, distinctes de la demande d'imputabilité au service. Ces enquêtes sont nécessaires pour le collectif de travail. Et ce n'est pas parce que l'acte est effectué en dehors du lieu habituel de travail qu'il est déconnecté de la causalité de travail, surtout en cette période où le télétravail est bien développé.

Suicides : l'incidence sur le collectif de travail est indéniable, avec un impact fort sur les collègues.

Point 6 : Evolution de la situation sanitaire pour le pôle ministériel et enquête télétravail (pour information)

([voir le document](#))