



## Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique, Développement Durable, Environnement, Biodiversité, Technologies Vertes,	Energie, Climat, Transports, Infrastructures, Risques Naturels, Risques Technologiques, Equipement, Logement,	Urbanisme, Aménagement du Territoire, Solidarité entre les Territoires, Renouvellement Urbain, Mer
---	---	--

## CHSCT Ministériel

# Décrypt-inFO

## Comité hygiène sécurité et conditions de travail ministériel du 7 novembre 2022

### En résumé

Le dernier CHSCT-M de cette mandature, en attendant son remplacement par une formation spécialisée du futur conseil social d'administration ministériel (CSA-M), est convoqué dans un contexte social de crise pour les agents du pôle ministériel mais aussi à l'échelle mondiale : crise climatique, guerres, inflation et spéculation économique. FO appelle à un engagement fort de l'État employeur à toutes les échelles : de la COP 27 aux territoires les plus fragiles de la République. À l'ordre du jour de ce CHSCT-M :

- Approbation des procès-verbaux des CHSCT-M des 20 avril et 21 juin 2022 (pour avis) ;
- Présentation de l'instruction relative à la prévention des agressions dans les DIR (pour avis) ;
- Présentation du projet de convention FIPHFP (pour avis) ;
- Présentation du RASSCT 2021 (pour avis) ;
- Présentation des fiches réflexes actualisées (pour information) ;
- Présentation des tableaux de bord de suivi du plan ministériel de prévention des risques professionnels et du plan ministériel de prévention des RPS (pour information).



### Pour aller plus loin :

## Prévention des agressions dans les DIR

L'administration va délivrer une instruction aux services afin de fixer un cadre aux suites à donner aux agressions subies par les agents des DIR.

Cette instruction insiste sur la nécessité pour l'employeur de réparer le préjudice subi par ses agents et de mettre en place des mesures de préventions. Ces mesures se baseront sur :

- la capitalisation de retours d'expériences (inventaire et analyse systématique des situations d'agression) ;
- des formations aux situations de conflits (agents et chaîne hiérarchique).

Il y a une forte attente des agents concernant l'implication de l'administration dans la procédure pénale. De nombreux agents, face aux risques de représailles et à la probabilité forte d'un classement sans-suite qui donnerait un sentiment de blanc-sein (à tort) à leur agresseur, ne souhaitent pas porter plainte. Les victimes ne sont jamais à blâmer dans leurs décisions. L'administration employeur doit quelque soit la décision de l'agent déposer plainte systématiquement pour ce qui la concerne (souvent des préjudices financiers : dégradation de bien public, paiement d'heure de service non réalisé en cas d'arrêt des agents agressés). Cette revendication n'a pas abouti lors de ce CHSCT. L'administration s'est néanmoins engagée à accompagner les agents qui souhaitent déposer plainte et à leur apporter un soutien. Ils peuvent par exemple donner l'adresse du service afin d'éviter d'avoir à fournir leur adresse personnelle. Quand il y a une plainte de l'agent, le service saisira également l'AJE pour faciliter la réparation financière des préjudices subis par la victime.

Dans tous les cas, que l'agent porte plainte ou non, l'administration s'est engagée à réaliser un signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale auprès du procureur. Nous souhaitons bon courage aux camarades du ministère de la justice tant les agressions sont malheureusement nombreuses pour faire face à l'afflux des futurs signalements.

En effet, l'objectif de FO reste la mobilisation en faveur d'une réduction réelle des agressions et non pas une inflation des procédures pénales. Le suivi des réponses pénales apportés aux plaintes des agents agressés et aux signalements « article 40 » de l'administration sous un à deux ans devra conduire à réinterroger cette instruction : les plaintes seront-elles majoritairement classées sans suite ? Y aura-t-il un impact concret sur le terrain ?

## Convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHP)

La précédente convention couvrait la période du 1<sup>er</sup> mai 2019 au 31 décembre 2022 et a mobilisé 2 000 000 €. Pour le prochain triennal, dont la durée est calquée sur celles du protocole handicap, l'administration affiche une hausse de ses ambitions, notamment en matière de consommation budgétaire. En effet, la dernière convention a fait l'objet d'une sous consommation des crédits. Certes une partie de cette anomalie peut être imputée à la crise sanitaire (moins de transport).

Mais de l'aveu elle-même de l'administration, la majeure partie de cette sous-consommation est à analyser comme « un problème d'imputation ». Les services ignorant la possibilité de recourir au fonds pour l'insertion, ils mobilisent (quand c'est possible) leur budget de fonctionnement. Cette pratique pose de réels problèmes, notamment au niveau des SGC, car de nombreux aménagements de poste sont refusés au motif de l'absence de crédits ... alors qu'ils existent. La prochaine convention prévoit la mobilisation de 4 325 000 € sur trois ans, dont 42 % serait à la charge de l'administration (1,8 millions) et le reste serait abondé par le fonds pour l'insertion (2,5 millions).

Comme principaux objectifs, l'administration affiche son souhait :

- de recruter sur des contrats pérennes ;
- de recruter des apprentis (30/an) ;
- de maintenir le taux d'emploi de 8 % nonobstant la moyenne d'âge particulièrement élevé des agents en situation de handicap au sein du pôle ministériel (30 à 35 recrutement par an).

FO réaffirme son soutien à tous les agents. Nos représentants dans chaque service sont disponibles et à l'écoute.

**DU 1<sup>ER</sup> AU 8 DÉCEMBRE 2022**  
**JE VOTE FO, JE M'ENGAGE :**

**POUR lutter contre toute forme de discrimination**



## Rapport annuel santé sécurité conditions de travail (RASSCT) 2021

L'administration a présenté le rapport annuel santé sécurité conditions de travail. Le suivi des indicateurs sur 2021, année de reprise économique suite à une année 2020 particulièrement peu accidentogène, sont complexe à analyser : y a t il une réelle baisse de l'accidentologie ou bien la baisse observer est-elle dû uniquement à la baisse d'activité du à la crise sanitaire ?

Nous nous limiterons donc ici à rapporter les principaux chiffres sans les tordre

Nombre d'accidents de service :

2021 : 988

2020 : 965

2019 : 1386

Pour 2021 :

- Nombre d'accidents de service dans les métiers de la « Route » : 481 (65% de tous les accidents)
- Nombre d'accidents de service dans les métiers tertiaire : 94 accidents (13%)
- Nombre d'accidents de trajet :
  - chute (plain-pieds, escalier) : 73 accidents
  - accident de la route sur un trajet domicile – travail : 73 accidents
- 2 accidents mortels
- 49 signalements ont été réalisés pour « danger grave et imminent » sur le périmètre de 9 services et de 5 établissements publics sous tutelle.

## Actualisation des fiches réflexes

4 fiches ont fait l'objet d'une actualisation :

- accident de service
- suicide et tentative de suicide
- agression
- accompagnement d'un agent dans la reprise du travail après une absence prolongée

La principale nouveauté réside dans la création d'une annexe à chaque fiche s'adressant aux agents eux-même (et non pas seulement aux chefs de services) pour les aider dans leurs démarches. Les agents bénéficient ainsi qu'une description des mesures d'accompagnement suite à un retour en poste, un accident, une agression ou une tentative de suicide.

Si ce travail est à saluer, la priorité doit être mise sur la prévention dont il a été peu le sujet de débat lors de ce dernier CHSCT ministériel.