



Compte rendu CHSCT ministériel

9 et 10 novembre 2022

Le CHSCT ministériel s'est réuni les 9 et 10 novembre 2022 sous la présidence de Patrick Soler.

Annick Pinard y a participé pour l'Alliance du Trèfle.

En introduction de cette dernière réunion du CHSCT ministériel, Patrick Soler accueille Sylvie Chazal, nouvelle conseillère technique nationale du service social du personnel.

Patrick Soler dresse le bilan de la mandature en rappelant qu'au cours de ces quatre années, le CHSCT ministériel s'est réuni 25 fois en séance plénière, avec une mobilisation particulière liée à l'épidémie de Covid en 2020 et 2021. Le rôle des membres du CHSCT ministériel a été fondamental dans ces circonstances exceptionnelles.

Cette dernière réunion est consacrée essentiellement aux résultats du programme national de prévention (PNP), initié lors de la 1ère Université d'été en prévention les 3 et 4 juillet 2019 au lycée agricole Bougainville à Brie-Comte-Robert, et marqueur de la mandature.

Malgré la crise sanitaire, une grande partie des objectifs ont été réalisés, certains sont bien avancés et tous ont au moins été initiés.

De nombreux témoignages seront présentés de personnalités engagées dans la prévention qu'il remercie d'avance.

Pour ce dernier CHSCT ministériel qu'il préside, Patrick Soler tient à remercier tous les membres pour leur expertise et leur investissement de longue date. Il remercie également le service des ressources humaines (SRH), en particulier le bureau des affaires sanitaire et sociales (BASS) qui ne ménage pas son investissement pour les réunions du CHSCT ministériel et l'accompagnement des actions.

Il salue le travail réalisé par les inspecteurs en santé sécurité au travail (ISST), dont le réseau est opérationnel, efficient et reconnu. Ce sont les artisans de la concrétisation des actions du PNP, et ils resteront les acteurs majeurs pour la politique de prévention.

Les déclarations liminaires des membres du CHSCT ministériel évoquent :

- la richesse des travaux menés pendant la mandature qui s'achève,
- leurs craintes en l'absence de visibilité sur les nouvelles instances,
- la reconnaissance de la pénibilité pour certains postes (abattoirs, SIVEP...),
- la prise ne compte des risques psycho-sociaux dans les EPLEFPA,
- l'absence de reconnaissance pour les assistants de prévention,
- les difficultés de recrutement de médecins de prévention dans certaines structures.

Philippe Soler indique que les déclarations liminaires montrent l'intérêt porté par les membres du CHSCT ministériel aux sujets majeurs.

Il reconnaît qu'il reste du travail à faire et estime que futures instances auront à cœur de poursuivre les travaux.



Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines, confirme que même après la fin des CHSCT, les sujets de santé et sécurité au travail seront toujours abordés, dans une forme à inventer avec les membres du CHSCT ministériel dans un cadre interministériel qui est attendu.

L'ordre du jour est ensuite abordé.

I. Approbation des procès-verbaux des séances précédentes

Les procès-verbaux des réunions des 30 et 31 mars 2022, et 31 mai et 1^{er} juin 2022 sont approuvés à l'unanimité sans observation.

Patrick Soler remercie à nouveau le travail des agents du BASS et tout particulièrement celui de Paul Durand pour la rédaction de ces procès-verbaux.

II. Bilan du programme national de prévention et témoignages

A. Bilan des réalisations par objectif

Pierre Clavel, coordonnateur du réseau des ISST, présente la synthèse du suivi du programme national de prévention (PNP) qui comprend 4 axes et 11 objectifs (voir le document).

Le taux d'avancement est variable selon les objectifs, mais de nombreux objectifs sont réalisés.

B. Témoignages et interventions

Axe 1 : Le pilotage de la prévention "Valoriser les connaissances issues du terrain"

Projet RETEX-Pool (objectif 2)

Pierre Clavel rappelle que ce projet a été construit avec la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France (FNSPF) et la DRIAAF.

Deux témoignages sont présentés :

- Jean-Charles Cothenet, chargé de mission Défense et sécurité de zone à la DRIAAF,
- Jean-Pierre Escassut, pour la FNSPF.

Les intervenants insistent notamment sur :

- la nécessité d'instaurer un climat de confiance pour permettre l'expression libre de la parole, ce qui permet de capter un problème avant l'accident et de trouver des solutions nouvelles partagées par tous,



- les documents écrits, qui doivent être simples, synthétiques et diffusés sur une plate-forme nationale pour pouvoir être utilisés par tous.

Patrick Soler remercie les intervenants, et en particulier la FNSPF qui intervient également dans d'autres actions du PNP : chantiers forestiers, TousCaps...

Pour Jean-Pierre Escassut, il est normal que la FNSPF intervienne pour le MASA compte tenu du nombre important d'agriculteurs et d'agents du MASA qui sont sapeurs-pompiers volontaires dans les territoires ruraux.

Axe 2 - Prévention primaire et culture de sécurité

Prévention des risques psycho-sociaux (objectif 5.2) :

Retour sur le COPIL du projet d'évaluation des actions de prévention RPS

Pierre Clavel indique que le projet d'évaluation des actions de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) a connu un décalage dans le temps. Le MASA a signé une convention de partenariat avec l'Université Clermont-Auvergne pour ce projet.

La démarche de prévention des RPS a été initiée en 2004 et a évolué progressivement. La note de service n°2014-629 du 29 juillet 2014 prévoit la déclinaison par chaque service du ministère de l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique. Un diagnostic, puis un plan relatif à la prévention des RPS devait être élaboré par les chefs de service avant la fin 2015.

Le projet vise à évaluer les démarches menées au MASA depuis 2014 pour la prévention des RPS, sachant que 70 % des crédits du CHSCT ministériel cofinancent des actions sur les RPS (30 % sur les TMS) et que l'Université d'été a montré que la prévention des RPS était un sujet central.

Le projet vise à collecter de nombreuses données (investigations de chercheurs puis d'acteurs locaux soutenus par les chercheurs) en vue d'une capitalisation des données du terrain qui sera partagée plus largement ensuite.

Le calendrier prévu est le suivant :

- 2022 : premier cas exploratoire réalisé par les chercheurs à l'EPLEFPA de Bourges et second cas exploratoire dans un établissement à proximité de Clermont-Ferrand,
- 2023 : étude de cas multiples (5 à 6) avec réunion des partenaires, lancement et accompagnement des investigations et premières analyses des résultats,
- premier semestre 2024 : formalisation et partage des résultats, pour une valorisation.

Prévenir les risques d'exposition aux agents chimiques dangereux par l'évaluation des risques (objectif 5.3) :

Déploiement de l'outil Seirich

Pierre Clavel rappelle que l'outil Seirich (Système d'évaluation et d'information sur les risques chimiques en milieu professionnel) est un logiciel développé par l'INRS, outil gratuit et tenu dans le temps (avec des évolutions). Le MSA est dans le projet. L'accompagnement est réalisé par ONIRIS.

Béatrice Galonnier, assistante de prévention à l'EPLEFPA de Metz- Courcelles-Chaussy, témoigne de l'utilisation qu'elle a faite de Seirich dans l'établissement, suite à la formation dispensée par ONIRIS.

Deux semaines de travail ont été nécessaires pour importer dans l'inventaire 70 % des produits chimiques. L'outil est très visuel avec une couleur en fonction du danger.

Elle souhaite terminer rapidement l'inventaire, répondre au questionnaire Seirich pour établir un plan d'action de mesures et vérifier la conformité des stockages, et, dans l'idéal, étendre la démarche à l'exploitation agricole (produits phytosanitaires) et aux produits d'entretien.

Pierre Clavel reconnaît que Seirich demande un fort investissement de temps au départ, mais que le retour sur investissement est certain. L'outil est pédagogique et permet de gagner du temps ensuite.

Patrick Soler remercie Béatrice Galonnier pour son témoignage qui traduit sa forte implication. Son exposé concret montre que la piste choisie pour la prévention des risques chimiques fonctionne, et il espère son développement dans d'autres établissements. Il remercie ONIRIS et notamment l'acteur santé sécurité de l'établissement qui permet le déploiement de Seirich.

Prévenir les TMS en abattoirs (objectif 5.5) :

1- Marché ergonomie relatif aux projets de conception/rénovation

Hubert Renault, ISST, rappelle qu'un premier point fort sur la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) en abattoir a été réalisé en 2015, débouchant sur le plan d'actions 2016-2018.

Un guide méthodologique a été réalisé en 2019 (Repères pour une meilleure compréhension des conduites de projet de conception /rénovation en abattoir de boucherie) et diffusé largement, mais Hubert Renault estime qu'il est sans doute assez peu connu.

Samuel Le Gal, du cabinet Ergotec, présente le bilan 2019-2022 des prestations d'assistance-conseil en ergonomie dans des projets de conception/reconception de postes d'inspection vétérinaire en abattoir de boucherie dans le cadre du marché avec la DGAL, avec deux exemples (voir le document).

22 missions sont réalisées ou en cours, avec des actions variées : abattoirs mono-espèce ou multi-espèces, travaux concernant l'inspection post-mortem (IPM) ou ante mortem (IAM)...

Il présente deux exemples : le réaménagement de l'IPM2 du service vétérinaire d'inspection (SVI) de Lamballe et la refonte de la bouverie de Polignac.

En conclusion, Samuel Le Gal décrit les apports pour le SVI et la DDecPP, pour l'industriel et pour la DGAL (capitalisation des éléments pour d'autres sites).

Les conditions de réussite sont une intervention la plus rapide possible de l'ergonome et de la DDecPP dans le projet de l'industriel, l'engagement de l'encadrement et des acteurs de la prévention, une bonne coopération entre le SVI et l'abatteur et l'appui des référents nationaux abattoir (RNA) et des ISST.

Deux témoignages sont présentés :

- Laurent Travert, qui est intervenu dans le projet de l'abattoir de Carentan (Manche),
- Xavier Lefebvre (DDPP 22), qui participe à la conception du nouvel abattoir « circuits courts » à Lannion.

Patrick Soler souligne l'intérêt de solliciter un cabinet d'ergonomes. Il constate que le marché public arrive à expiration et demande quelle sera la suite.

Jacky Laborieux, adjoint au chef du bureau des établissements d'abattage et de découpe (BEAD) à la DGAL, précise que le marché se termine en mai 2023. Il annonce qu'une demande a été faite auprès de la directrice générale de la DGAL pour le reconduire (nouvel appel d'offre de 4 ans, sur les mêmes bases avec ajouts d'autres prestations).

Patrick Soler espère une réponse positive rapide de la directrice générale.

Les membres du CHSCT ministériel se félicitent de ce marché qui a permis de faire prendre conscience que l'ergonomie était fondamentale pour les postes de travail avec des gestes répétitifs. L'intervention du cabinet Ergotec permet à la demande de l'administration d'être plus écoutée par le professionnel.

Ils souhaitent que le cabinet Ergotec intervienne aussi pour l'aménagement des postes d'inspection dans les abattoirs où il y a beaucoup de TMS.

Ils évoquent également le travail dans les secteurs avec co-activité : qu'est-ce qui incombe à l'exploitant et pas au SVI ?

Jacky Laborieux indique que dans les secteurs avec co-activité, chacun doit avoir son travail bien défini. Pour la DGAL, la décapsulation des reins par exemple ne relève pas du contrôle sanitaire et le SVI n'a pas à la faire.

Pierre Clavel rappelle que le marché est prévu pour des projets de conception/rénovation.

Hors de ce marché, des crédits du CHSCT ministériel peuvent intervenir en co-financement pour l'aménagement des postes de travail mais les industriels sont rarement intéressés s'il n'y voient pas un intérêt économique pour eux.

2 - Travaux menés pour la prévention des agents en secteur vif en abattoir

Elisabeth Berge, présente son mémoire de stage de fin d'études à l'ENSV sur la sécurité des agents des SVI en secteur vif (voir le document).

Ce travail de fond a été initié à la suite de deux graves accidents survenus en bouverie en Bretagne en 2021 (les agents ont repris le travail maintenant mais conservent des séquelles physiques et psychologiques).

Un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des SVI d'abattoirs. Le taux de réponse a été important (70 % de réponses) et 7 abattoirs ont été visités. Par ailleurs une journée de partage d'expériences a été organisée, avec 17 participants.

L'exploitation des retours du questionnaire montre que :

- 52 agents des SVI ont été victimes d'accidents depuis 5 ans, occasionnés par des chutes, des heurts avec des animaux et des heurts avec du matériel. Les accidents les plus graves sont liés à des heurts avec des animaux.

- 74 abattoirs font état d'incidents, le plus souvent des animaux échappés (porte mal fermée, animaux affolés ou dangereux) et quelques problèmes structurels. Seulement 15 % de ces incidents ont été enregistrés sur le registre santé et sécurité au travail.

Facteurs de risque

Chaque bouverie est différente : certaines sont mal conçues au départ, d'autres ont été remaniées. Il n'existe pas souvent de plan et des problèmes de maintenance du matériel peuvent être constatés.

Tous les agents préfèrent voir les animaux au déchargement mais il faut pouvoir être présent à ce moment-là.

Les risques peuvent être majorés ou minorés en fonction du dialogue avec l'abatteur, mais la bouverie n'est pas prioritaire pour l'industriel, car peu de personnel de l'abattoir y travaille par rapport au reste de l'abattoir.

Le protocole cadre existe dans 77 % des abattoirs mais souvent c'est un modèle type, sans personnalisation. Un plan de prévention est signé dans 28% des abattoirs.

La coopération avec les bouviers est fondamentale. La plupart du temps, les bouviers jouent le jeu et les relations sont bonnes, mais il y a parfois des remplacements.

Pistes d'action

Il faut enregistrer les accidents et les incidents, et les analyser systématiquement.

Le dialogue avec l'abatteur doit être renforcé.

Il est plus facile d'agir lors des travaux car des marges de manœuvre sont possibles et doivent permettre l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail. Il faut que le SVI se sente concerné quand il y a des travaux.

Les membres du CHSCT ministériel regrettent qu'il ait fallu attendre un accident grave pour se préoccuper de ce problème et constatent que souvent les « presque accidents » ne sont pas notés, ce qui fait que leur nombre doit être sous-estimé.

Pierre Clavel confirme la sous-estimation des incidents. Lors du webinaire, des déclarations spontanées sont intervenues, qui n'avaient pas été notées dans le questionnaire.

Pour lui, la construction de retours d'expérience et d'outillage devrait permettre de faire remonter des informations et de montrer l'intérêt de la déclaration.

Les membres du CHSCT ministériel regrettent l'absence d'information sur les dossiers du plan de relance, certaines DDecPP n'étant pas au courant.

Jacky Laborieux indique que la DGAL n'est pas maître des financements du plan de relance. Elle avait demandé que les DDecPP donnent un avis sur les dossiers, mais ce n'est pas systématique.

Certains abattoirs ont un projet de rénovation, sans demander l'assistance du cabinet Ergotec et certains responsables d'abattoir bénéficient du plan de relance mais ne veulent pas faire appel à Ergotec, malgré la demande de la DDecPP. C'est le cas de certaines collectivités territoriales.

Xavier Lefebvre précise que la DDPP 22 est systématiquement consultée pour tous les dossiers du plan de relance.

Axe 4 : Système d'acteurs et dialogue social

Professionaliser les assistants et conseillers de prévention (objectif 9) : Refonte de la formation.

Pierre Clavel rappelle qu'il s'agit d'un axe fort du PNP, car les assistants de prévention (AP) et les conseillers de prévention (CP) ont un rôle fondamental. Il est nécessaire de les professionnaliser pour respecter les attendus de leur fonction : évaluation des risques et mise en place de mesures de prévention.

Un important travail a été réalisé sur l'évolution du dispositif de formation initiale copiloté par le bureau de la formation continue et du développement des compétences et les ISST.

Un nouveau parcours a été développé par Françoise Hächler et est suivi désormais par les ISST Katherine Schultheiss et Agnès Nardot-Peyrille.

La formation est assurée par deux formateurs internes : Catherine Didelot et Eric Mortreau.

Le dispositif socle comprend 3 modules :

- module 1 : e-learning , indispensable pour poursuivre la formation,
- module 2 : en présentiel pendant 3 jours, suivi d'un travail pendant l'intersession de 6 semaines : travail en binôme sur une évaluation de risque avec conclusions de l'évaluation et premières mesures de prévention
- module 3 de 2,5 jours (présentation du travail de l'intersession sur 1 jour et dispositifs particuliers, EPI, protection risques chimiques.

Des modules complémentaires sont prévus :

- pour l'enseignement agricole : incendie, équipement pour le travail sur machine...
- pour l'abattoir : guide méthodologique 2019 remis à jour.

Deux témoignages d'assistants de prévention sont présentés :

- Bruno Mounou, assistant de prévention à la DRAAF Grand Est, site de Metz,
- Gilles Collet, assistant de prévention à la DRIAFA.

Les deux assistants de prévention insistent sur l'intérêt de la formation, la qualité des deux instructeurs qui maîtrisent parfaitement leur sujet .

Patrick Soler relève l'intérêt et la passion des deux témoins pour la sécurité et la prévention des risques, qui sont nécessaires pour faire avancer le sujet.

Les membres du CHSCT ministériel regrettent que seul le sujet de la formation ait progressé. De nombreux sites ne disposent pas d'assistants de prévention. Pour l'administration centrale, il n'y a plus de conseiller de prévention et le nombre d'assistants de prévention diminue. La mission requiert une professionnalisation qui suppose une décharge effective de service et une reconnaissance (dans d'autres ministères, ils bénéficient d'une NBI). Bien souvent l'assistant de prévention dispose d'une lettre de mission du directeur, mais cette mission passe derrière les autres. C'est notamment le cas en abattoir, s'il y a besoin de personnel sur la chaîne.

Patrick Soler rappelle que dès le début de la mandature, les membres du CHSCT ministériel avaient fait ces remarques, d'où ce point inscrit dans le PNP. Il reconnaît que le travail s'est plutôt recentré sur la formation.

Nadine Richard-Péjus indique qu'il faut poursuivre les travaux en matière d'accompagnement. Il est prévu un groupe RIFSEEP supérieur pour eux mais ce n'est pas connu.

Pour elle, il faut impliquer davantage les managers pour une prise de conscience. Il en est de même pour les référents égalité professionnelle. C'est une réflexion générale à avoir sur ces missions ajoutées qui sont fondamentales et reposent sur le volontariat.

Un travail est en cours sur le plan managérial avec une importance plus grande portée à ces missions.

Le secrétaire du CHSCT ministériel n'est pas satisfait de cette réponse, car il espérait une annonce pour encourager la mission d'assistant et de conseiller de prévention.

Patrick Soler constate qu'il reste du travail à accomplir, mais qu'il est plutôt optimiste sur le portage de ce chantier par les instances futures car le diagnostic est fait : c'est un sujet fondamental et l'intérêt de ces postes en dépend.

III - Evolution des cycles de travail Brexit

Nadine Richard-Péjus indique que l'organisation du travail a été modifiée pour les sites de Boulogne-sur-Mer et de Normandie, qui était basée sur un cycle transitoire de 44 heures qui devait disparaître le 31 juillet 2022, ce qu'a rappelé la DGAFP.

Une étude a été réalisée par la société Ergotec qui a conduit au projet de modification présenté au comité technique ministériel, la dernière fois le 12 juillet 2022.

Deux arrêtés du 29 juillet (voir ces textes) actent les modifications et prévoient un cycle pérenne de 35 heures sur 4 jours, selon deux modalités différentes :

- immédiatement en Normandie,
- 3 mois plus tard à Boulogne-sur-Mer après concertation, notamment sur le planning.

En Normandie, le SIVEP peut opter sur ce nouveau cycle ou un cycle de 35 heures classique selon la variation des flux.

A Boulogne-sur-Mer, un nouveau planning a été discuté avec les agents.

Nadine Richard-Péjus évoque également la revalorisation des contractuels B, finalisée en fin d'année avec une rétroactivité en août.

Les membres du CHSCT ministériel évoquent :

- la diminution du salaire des agents suite à la baisse du nombre d'heures de nuit du nouveau cycle, alors que les salaires sont faibles,
- des problèmes sur les locaux, notamment ceux de Boulogne-sur-Mer,
- des situations précaires,
- la fermeture du poste de contrôle frontalier de Dieppe, entraînant une réaffectation dans des postes à 2heures de route,
- un mécontentement général des agents.

Nadine Richard-Péjus indique que le ministre a fait des annonces et qu'il faut vérifier qu'elles ont pu être mises en œuvre.

La problématique des locaux relève de la responsabilité du préfet.

De nouveaux groupes de travail Brexit seront organisés en 2023.

Pierre Clavel précise que le cabinet Ergotec a réalisé plusieurs interventions dans tous les sites avec un groupe de travail opérationnel comprenant des agents représentant les autres personnels. Il constate que la question de conditions de travail vient en opposition avec le salaire qui est lié à la réalité du travail. Le travail de nuit est dérogatoire et ne peut pas être proposé s'il n'est pas indispensable.

Patrick Soler indique que pour le CHSCT ministériel, le salaire n'est pas primordial par rapport aux conditions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

IV- Evolution des compétences des instances de dialogue social

Nadine Richard-Péjus annonce qu'une réunion inter-services est organisée par la DGAFP en même temps que ce CHSCT ministériel et que l'organisation des élections professionnelles prend beaucoup de temps.

L'information des organisations syndicales représentées au conseil supérieur de la fonction publique aura lieu en début d'année 2023, quand les nouvelles instances seront en place.

Au MASA, un travail sera réalisé pour une instruction ministérielle afin de préciser certains points. A cette occasion auront lieu des échanges avec les organisations syndicales et différentes structures.

Concernant les modalités pratiques :

- le règlement intérieur des instances sera décliné selon un modèle-type de la DGAFP,
- les membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail seront désignés dans les 15 jours suivant l'élection,
- une formation des membres des CSA et des formations spécialisées est prévue. La DGAFP prépare sur Mentor des formations sur les CSA. Le MASA organisera un groupe de travail sur la formation des membres des instances.
- le contingent d'autorisations d'absence sera précisé.
- l'articulation entre les instances devra aussi être précisée : articulation entre CSA ministériel et CSA de réseau, articulation entre CSA et formation spécialisée, articulation entre formations spécialisées, articulation entre CSA REA et CoHS...

Il faudra également déterminer avec le ministère de l'Intérieur l'articulation avec le CSA des DDI.

Une instruction du SRH précisera tous ces points.

Le secrétaire du CHSCT ministériel demande que la formation des membres du CoHS ne tarde pas.

Pierre Clavel confirme que les nouvelles instances doivent avoir une formation. Pour les membres des CoHS, l'objectif est en septembre 2023, avec la volonté de monter en compétence.

V. Avis sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes pour les opérateurs du MASA

Armelle Falaschi, cheffe du bureau des actions sanitaires et sociales, présente le contexte et le projet d'arrêté (voir les documents).

Le projet d'arrêté est soumis au vote et est adopté à l'unanimité

Questions diverses

Traitement des avis votés dans les CHSCT-REA par la DGER et/ou le SRH

Le secrétaire du CHSCT ministériel regrette que pour de nombreux avis votés dans les CHSCT-REA, le président indique simplement que les avis ont été transmis à la DGER ou au SRH, sans suite.

Laurence Pers-Philippoux, adjointe au sous-directeur des établissements à la DGER, confirme que l'autorité académique saisit souvent la DGER pour avoir éléments de réponse. Elle note que les membres du CHSCT ministériel souhaiteraient avoir un retour sur ces réponses.

Impact de la réforme des filières professionnelles dans l'enseignement agricole sur les conditions de travail des agents des EPLEFPA

Le secrétaire du CHSCT ministériel souhaite qu'une étude d'impact soit réalisée sur les conséquences de la réforme de l'enseignement professionnel compte tenu des premières annonces.

Laurence Pers-Philippoux entend l'inquiétude des membres du CHSCT ministériel, mais indique qu'à ce stade il n'y a pas d'éléments concrets pour réaliser une étude d'impact. Quatre groupes de travail ont été mis en place par la ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels, auxquels les organisations syndicales, dont celles du comité technique ministériel du MASA, sont invitées.

Le secrétaire du CHSCT ministériel souhaite que ce point soit évoqué lors de l'installation des prochaines instances.

Dysfonctionnements des outils informatiques de gestion des personnels

Le secrétaire du CHSCT ministériel indique que la DGER a reçu deux courriers concernant les dysfonctionnements des outils informatiques, dont ceux destinés à la gestion des personnels (*FREGATA, PORTALIS, OGAPI, SINEX..*). A ce jour il n'y a pas eu de retour.

Laurence Pers-Philippoux rejoint les membres du CHSCT ministériel sur le constat des dysfonctionnements des outils informatiques.

La DGER travaille au quotidien pour y remédier, mais elle ne communique pas assez sur ce travail.

Conclusion

Pour conclure ce dernier CHSCT ministériel, le secrétaire remercie la secrétaire du début de la mandature qui a affronté l'épidémie de covid. Il salue le travail de l'administration (SRH, BASS) et des membres, en particulier celui du secrétaire adjoint qui a permis la transition entre la précédente secrétaire et lui.

Nadine Richard-Péjus salue les relations avec les membres du CHSCT ministériel pour la co-construction de l'ordre du jour et l'organisation.

Les prochaines instances devront reprendre les sujets qui n'ont pas avancé et suivre le déploiement du PNP. Elle remercie tout particulièrement le BASS et le président du CHSCT ministériel qui a été un élément facilitateur compte tenu de son investissement et de sa passion pour le sujet.

Patrick Soler conclut la réunion en remerciant Pierre Clavel pour l'organisation de ce CHSCT et les témoignages recueillis. Il remercie les deux secrétaires qui se sont succédé dans la mandature et le secrétaire adjoint qui a assuré la continuité entre les deux.

Il remercie à nouveau le SRH, les cheffes de BASS et Paul Durand, pour tout le travail accompli, parfois dans des conditions difficiles.

La mandature a été riche comme en témoigne le bilan présenté. Des résultats concrets ont été obtenus ce que tous reconnaissent.

Des sujets restent à poursuivre avec des instances qui évoluent. Le futur CSA aura en charge de les traiter et décidera de l'organisation à mettre en place avec la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.