

Compte-rendu de la réunion extraordinaire du CHSCT Ministériel Travail du 30 mai 2018

L'ordre du jour de cette réunion extraordinaire organisée à la demande de notre syndicat, de SUD Travail et du SNUTEFE-FSU, était le suivant :

❖ **Point n°1 : Echanges sur l'impact sur les conditions de travail des applications WIKI'T (projet de refonte) et RenoirRH**

❖ **Point n°2 : Risques émergents : projet d'outils de prévention des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux à destination des services**

❖ **Point n°3 : Projet d'instruction relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

❖ **Point n°4 : Point d'étape sur la mise en œuvre des préconisations du rapport du CHSCTM sur l'impact sur les conditions de travail de la réforme territoriale de l'Etat**

Après la lecture de déclarations préalables par notre syndicat (à télécharger <http://cgt-tefp.fr/declaration-prealable-chsct-ministeriel-du-30-mai-2018/>) et par l'UNSA, qui n'ont donné lieu à aucune réaction de la part du Président du CHSCTM, nous avons examiné les points à l'ordre du jour.

Soulignons à cet égard qu'après avoir sollicité un inversement de l'ordre du jour dans l'attente de l'arrivée des services de la DGT et de la DSI pour le point n°1, et débuté l'examen du projet d'instruction relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le Président du CHSCTM a interrompu la discussion pourtant largement engagée, à l'arrivée de la DGT (en l'occurrence Monsieur VILBOEUF), compte tenu de ses exigences d'agenda. Nous avons vivement contesté cette décision, ne pouvant que constater que les questions d'agenda de la DGT primaient sur la problématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein du Ministère.

POINT n°1 : Echanges sur l'impact sur les conditions de travail des applications WIKI'T (projet de refonte) et RenoirRH (Pour information)

La discussion sur ce point n°1, en présence de la DGT (Monsieur VILBOEUF), de la DSI (Madame BRISSET) et d'une représentante du bureau des parcours professionnels, carrière et rémunération (Madame BONNAFOUS), s'est essentiellement concentrée sur WIKI'T et sur RenoirRH.

Nous avons rappelé que la demande du CHSCT-M était d'examiner plus largement l'impact sur les conditions de travail des agent.e.s, de l'ensemble des systèmes d'information et que des applicatifs type SIPSI ou CHORUS DT posaient des difficultés au quotidien. L'accroissement du temps de travail connecté, derrière un écran, pour réaliser des tâches extrêmement différentes, n'est pas sans conséquence sur la santé des agent.e.s : risques psychosociaux, stress, troubles musculosquelettiques, ...

Nous avons par ailleurs souligné que ce développement des systèmes d'information s'opérait dans un contexte de sous-effectif des services informatiques (ESIC).

S'agissant de WIKI'T :

Un projet de refonte de WIKI'T a été décidé et initié par la DGT, du fait de la fin du support technique en 2021 par Microsoft du progiciel sur lequel est construit WIKI'T.

Il a été retenu le principe du développement spécifique d'un logiciel libre, dont la DGT sera responsable. Le projet se déroulera sur la période 2018-2020.

Monsieur VILBOEUF a reconnu qu'« *on pouvait faire mieux que WIKI'T* » et a affirmé que dans le cadre de ce nouveau projet, il serait pris en compte les besoins des utilisateurs et les besoins métiers, en intégrant certaines des préconisations émises par le cabinet ERETRA lors de l'expertise votée par CHSCT-M lors du lancement de WIKI'T (*il serait temps... !*), notamment sur l'ergonomie de l'outil.

Il a également indiqué que les exigences de sécurité posées par le règlement RGPD seraient prises en compte.

L'objectif affiché serait que les agent.es disposent de toutes les informations utiles dans le même outil, sur un même écran, avec un accès direct à des applications type SIPSI ou encore aux déclarations sociales nominatives.

Monsieur VILBOEUF nous a également informé qu'une expérimentation relative à la mobilité des outils (tablettes téléphones) était en cours dans les Hauts-de-France (*sans bien évidemment qu'aucune information n'ait été communiquée à ce sujet au CHSCT Régional...*).

La DGT s'est engagée à revenir vers le CHSCT-M à toutes les étapes de développement dans le cadre du processus de consultation de l'instance.

Sur ces premiers éléments d'information très généraux communiqués au CHSCT-M, il a été notamment souligné que :

- Il y avait un problème de méthode : la DGT a déjà envoyé des courriels pour créer les groupes utilisateurs, sans discussion préalable sur la méthodologie à mettre en œuvre.
- Les réflexions initiées concernant l'ergonomie ne peuvent se réduire à des questions d'ergonomie de l'outil (nombre de clics, de fenêtres, etc.) et doivent intégrer les exigences d'ergonomie du travail : il faut examiner l'interface entre l'homme et la machine (quelle utilité pour le métier ? Quelle plus-value ?). Que ce soit pour les agent.es de contrôle ou pour les assistant.es de contrôle.

Pour la CGT, il faut des observations du travail réel et une analyse des besoins des utilisateurs, et créer des interfaces utiles pour l'exercice du métier (par exemple, des interfaces avec la CNAM-TS permettant une information sur les déclarations d'accident du travail et de maladie professionnelle, avec le ministère de la justice pour le suivi des procédures, sur les ruptures conventionnelles, ...).

Par ailleurs, nous avons rappelé notre opposition à toute obligation d'utiliser WIKI'T.

S'agissant de RenoIRH :

Depuis 2014, la paie est gérée au niveau central, par les agent.e.s du PESE. La fusion de la gestion administrative et la liquidation de la paie dans un même système est actuellement en cours.

Si à terme, cela permettra de limiter le nombre de saisies dans le logiciel, la phase transitoire entraîne un surcroît d'activité pour les agent.e.s gestionnaires.

Il nous a été expliqué qu'un dispositif d'accompagnement renforcé avait été mis en place auprès de ces agent.es, avec des actions de formation et de communication, pour faire face à cette période de suractivité. Pour les RH de proximité, des formations « flash » et des web conférences ont été organisées.

Notre syndicat a rappelé que le CHSCT-M avait demandé en décembre 2015 à être consulté sur l'impact de RenoIRH sur les conditions de travail des agent.e.s, et qu'un refus avait été opposé par la DRH, bien qu'il s'agisse d'un projet important impactant les conditions de travail. *Pour preuve !*

Nous avons déploré une fois de plus qu'aucun élément d'analyse des risques professionnels liés à l'utilisation de RenoIRH, en particulier pour les gestionnaires paie, ne nous soit présenté.

Il a par ailleurs été souligné que nous espérons que cette évolution du système de paie permettrait enfin de réaliser des études comparées de la rémunération en matière d'égalité femmes/hommes, intégrant les primes, comme l'ont demandé à maintes reprises les syndicats en CTM.

POINT n°2 : Risques émergents - projet d'outils de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) et des risques psychosociaux (RPS) à destination des services (Pour information)

Dans le cadre des grandes orientations ministérielles pour 2018 présentées au CHSCT-M du mois de mars dernier, avait été acté un travail spécifique en vue de la prévention des risques de TMS et de RPS qui sont les premiers risques identifiés au sein du Ministère du travail.

A cette fin, la DRH a présenté des projets de « boîtes à outils » sur ces deux risques, destinés à permettre l'appropriation de ces risques par les acteurs sur le terrain. Des groupes de travail communs aux différents CHSCT-M des ministères sociaux (Travail, Affaires sociales et Jeunesse et Sports) ont par ailleurs été réunis le lendemain du CHSCT pour discuter et travailler sur ces documents.

A ce stade, nous avons insisté sur les points suivants :

D'une manière générale, nous avons indiqué notre désaccord sur la conception qu'a la DRH nationale de son rôle en matière de prévention des risques, à savoir un rôle limité à la mise à disposition de brochures ou d'outils (qui ne permettent souvent que de prendre en charge et réparer les dégâts) mais en se refusant de donner les ordres nécessaires aux DIRECCTE qui sont libres de ne rien faire. Concernant les RPS et les TMS, il apparaît en plus que le Ministère n'a aucun budget pour mener des actions nationales de prévention.

Concernant les TMS : la prévention de ces risques nécessite de dépasser une approche fondée uniquement sur la biomécanique et l'ergonomie des postes de travail informatique, mais d'interroger aussi l'organisation du travail et lister l'ensemble des facteurs de risques.

On pourrait utilement s'inspirer des démarches de prévention et retours d'expérience mis en œuvre dans des établissements avec des activités de service et se rapprocher à cette fin des CARSAT/CRAMIF.

Il est par ailleurs indispensable d'informer les agent.e.s sur leurs droits et les mécanismes de reconnaissance des maladies professionnelles.

Concernant les RPS : la méthodologie mise en avant dans le projet de boîte à outils pour évaluer les RPS (méthode de la « situation-problème » de l'ANACT) n'est pas pertinente ; il convient de se référer au travail du collège d'expertise GOLLAC et partir de la trame établie par le guide INRS sur les RPS. Seule l'observation des situations de travail et le recueil des avis des collègues sur le travail peuvent permettre d'évaluer les RPS.

En outre, nous avons dénoncé l'utilisation de critères d'évaluation des RPS (avec une cotation du niveau de fréquence et de gravité), qui correspond à une logique industrielle probabiliste, et conduit à minorer l'exposition aux RPS. En effet, les chefs de services auront tendance à sous-estimer la gravité et la fréquence d'exposition.

Il a été rappelé que l'isolement des agent.e.s, l'éclatement des collectifs de travail, la baisse des effectifs, le contenu des missions, l'absence de stabilité, les questions statutaires (le devenir des Contrôleurs du Travail),... sont également sources de RPS.

POINT n°3 : Projet d'instruction relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (pour information)

Le président du CHSCT-M a introduit en indiquant que l'administration veut changer de méthode, reconnaissant qu'elle n'avait pas correctement géré par le passé ce type de situations, par exemple en déplaçant les victimes, en leur demandant de porter plainte.

Ce projet d'instruction s'inscrit dans le cadre du plan d'actions présenté par la DRH au mois de décembre 2017 pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles et s'appuie sur la circulaire DGAFP du 9 mars 2018 portant sur cette problématique.

Il sera accompagné d'un guide interministériel sur l'accueil des victimes qui est actuellement en cours d'écriture.

Nous n'avons pu que constater que ce projet d'instruction était, sur plusieurs points, beaucoup plus restrictif et limitatif que la circulaire DGAFP du 9 mars 2018.

Ainsi, par exemple, il ne mentionne pas le viol parmi les violences pouvant être subies ; il ne reprend pas la fiche de signalement des violences prévue par la circulaire ou encore les obligations d'affichage sur les lieux de travail ; il ne rend pas systématique l'orientation de la victime de violences vers la/le médecin de prévention et l'assistant.e social.e ; il ne fait pas le lien avec les déclarations d'accident de service (bénin ou non) et l'inscription dans le registre sécurité.

La DRH s'est néanmoins engagée à modifier la rédaction du projet d'instruction sur ces points et à nous transmettre le projet modifié en ce sens avant toute diffusion.

Mais surtout, ce projet d'instruction est très restrictif :

→ *Sur le plan des formations* :

Si la formation de l'encadrement supérieur est prévue et organisée (la formation des directeur/rices d'administration centrale est en cours ; celle des DIRECCTE et des SG est prévue et sera réalisée d'ici la fin de l'année lors de regroupements nationaux), en revanche celle des RUD et de la hiérarchie intermédiaire n'est pas actée à ce stade.

Quant à la formation des agent.e.s, elle risque de plutôt prendre la forme d'une simple sensibilisation à compter de début 2019.

Nous avons donc renouvelé notre demande – comme dans le cadre de notre campagne intersyndicale contre les violences sexuelles et sexistes menée avec SUD Travail et la CNT – que les agent.e.s puissent bénéficier d'une formation assurée par des associations et professionnel.les comme l'AVFT, travaillant sur les violences sexuelles et sexistes et ayant une expérience dans le traitement de ces violences et l'accueil des victimes.

Nous avons également demandé la communication des cahiers des charges et des programmes de formation mis en place ainsi que la consultation du CHSCT-M sur ces formations comme le prévoit la réglementation.

→ *Sur le rôle des CHSCT :*

L'orientation globale du projet consiste à tout mettre en œuvre pour écarter l'intervention du CHSCT en matière de violences sexistes en centrant l'action sur l'enquête administrative à la seule main de l'administration, et conduit ainsi à rendre « invisibles » ces situations.

Le projet ne prévoit pas, contrairement à la circulaire DGAFP, d'informer de manière systématique le CHSCT sur les situations des violences identifiées et les suites données, et de lui permettre de jouer ainsi pleinement son rôle, en menant s'il le décide une enquête, indépendamment de l'« autorisation » de la victime, ainsi que de l'enquête administrative (que l'administration est par ailleurs tenue de mener).

La CGT a demandé que cette instruction affirme des principes forts, que les acteurs locaux de prévention soient respectés et puissent assurer leur rôle (assistant.e.s social.e.s, médecins de prévention, CHSCT) et que la DRH donne des instructions claires pour que les problèmes soient traités !

<p>POINT n°4 : Point d'étape sur la mise en œuvre des préconisations du rapport du CHSCTM sur l'impact sur les conditions de travail de la réforme territoriale de l'Etat (Pour information)</p>

Notre syndicat avait désigné pour ce point, un *camarade de Lorraine*, Sébastien Klein, pour évoquer notamment la situation de la Direccte Grand-Est – point que la DRH avait refusé d'inscrire à l'ordre du jour du CHSCT Ministériel.

Force est de constater, à la lecture des tableaux présentés par la DRH sur l'avancement des préconisations du rapport du CHSCT-M (dont nous avons déploré qu'il n'ait pas été présenté, comme il était prévu, aux agent.e.s des régions auditée.e.s), que si des lettres d'information ont été réalisées et qu'un travail de diagnostic a été entamé concernant les difficultés de réalisation des documents uniques d'évaluation des risques, beaucoup des préconisations du rapport n'ont pas été suivies d'effet.

Par exemple, il n'y a eu aucune avancée sur la mise en place d'échanges entre pairs, pourtant demandée à maintes reprises par le CHSCT-M.

En outre, les organigrammes dans les services ne sont toujours pas à jour ; les organisations ne cessent de changer, avec des « mini »-réorganisations mises en œuvre au gré des départs et des non remplacements.

Nous avons par ailleurs souligné que le choix de ne pas maintenir des CHSCT de proximité dans les anciennes régions fusionnées risquait d'accroître encore l'isolement des agent.e.s des sites distants et la non prise en compte de leurs difficultés.

En Grand-Est, les constats sont édifiants : démission des membres du CHSCT-R suite aux dysfonctionnements récurrents, défaillances du système de prévention relevées par l'ISST (absence de programme de prévention, nombre insuffisant des conseillers et assistants de prévention...), nombreux départs d'agent.e.s, organisations de travail non stabilisées avec des fiches de poste ne correspondant pas à la réalité des emplois,... : « il y a beaucoup de souffrance ; les agent.e.s ne se plaignent pas, elles/ils partent... ».

En réponse à ces dysfonctionnements, la Direccte Grand-Est n'a rien de mieux que de proposer une réflexion sur la fermeture du site détaché de Reims...

Le Président du CHSCT-M a refusé de s'exprimer sur la situation de la région Grand-Est, estimant que le CHSCTM n'était pas une instance d'appel.

Il a souligné que compte tenu des arbitrages sur les effectifs, il était nécessaire de prendre des mesures d'adaptation, de réorganisation, qu'une adéquation des moyens et des missions s'avérait nécessaire et que des évolutions seront indispensables.

Rien de bien rassurant donc...

Vos représentant.e.s CGT au CHSCT Ministériel Travail:

Julie COURT, Gérald LE CORRE, Rémy BELLOIS et Ceren INAN