



**Union nationale des affaires sociales
SNTEFP-CGT**

Syndicat national travail, emploi et formation professionnelle
50 ter, rue de Malte 75011 Paris - syndicat.cgt@travail.gouv.fr
<http://www.cgt-tefp.fr>

Compte-rendu CGT du CHSCT ministériel du 05 février 2015

Les organisations syndicales CGT, SNU et SUD ont procédé à une déclaration préalable commune dénonçant la paralysie complète dans laquelle se trouvait le CHSCT ministériel à la fin de la précédente mandature, en raison de l'attitude de l'administration et dénonçant le caractère très répressif de la note DGT / DRH du 11 décembre 2014, peu propice à l'élaboration d'un programme de prévention des risques professionnels.

AU CHSCT ministériel, comme dans les CHSCT régionaux et locaux, nous sommes confrontés à un refus quasi systématique d'échanger sur les situations réelles de travail, de surcharge et de sous effectifs, de perte de sens du travail. L'ordre du jour de cette réunion illustre parfaitement ce refus : alors que la situation dans les services est explosive, alors qu'aucun bilan de la mise en œuvre de la réforme et des difficultés auxquelles sont exposés les agents n'est fait, nous n'étions invités à discuter que du règlement intérieur et de wiki't (le logiciel appelé à remplacer Cap Site)!

La discussion qui s'est engagée à l'issue des déclarations préalables nous a permis de rappeler nos attentes en matière de fonctionnement du CHSCT et d'insister sur l'ampleur du travail à accomplir en matière de prévention des risques professionnels.

Le DRH a cependant affiché une attitude de sévérité extrême, peu propice à un dialogue serein et constructif : la menace de sanctions disciplinaires a été agitée à plusieurs reprises (sur le boycott des intérimaires, sur le retrait des entretiens d'évaluation,...). Le DRH a fait référence à des situations de « violences », sans toutefois donner d'exemples concrets. Il a tout d'abord évoqué de nombreuses situations qui feraient l'objet de remontées tous les mois, via la veille sociale assurée par les RUT et DIRECCTE, pour ensuite évoquer trois situations qui semblaient plus devoir être qualifiées d'expression de tensions que d'exercice de « violence », sans déclaration d'accident de service associé.

Les tensions dans les services sont en effet importantes, mais il convient d'en analyser les causes professionnelles et la « solution » disciplinaire évoquée par le DRH ne résout rien. Au contraire, elle met de l'huile sur le feu. Nous avons demandé qu'un point exhaustif de toutes les situations difficiles, de tous les cas d'exercice des droits d'alerte et de retrait soit présenté au CHSCTM, afin que nous soyons en mesure d'agir sur leurs causes et non sur leurs expressions. Nous appelons l'ensemble des agents à nous faire part de ces situations. Ne nous laissons pas intimider ! Les pressions exercées sur les agents dans le cadre de la réorganisation des services sont une forme de violence. L'attitude même du DRH est une forme de violence ! Ne les laissons pas retourner l'accusation et demandons leur des comptes précis.

Nous avons également insisté pour qu'un bilan consolidé de l'hygiène, de la santé et des conditions de travail des agents du ministère au titre de l'année 2014, avec un bilan de la mise en œuvre de la réforme, sur la base des bilans qui doivent être réalisés dans chaque région, nous soit présenté, pour travailler au plus vite sur l'élaboration du programme annuel de prévention pour 2015.

Mais il n'y a manifestement pas urgence pour le DRH; ces documents devraient au mieux nous être présentés avant l'été...

Interpellé sur la diminution des effectifs affectés au contrôle des entreprises impliquant une dégradation des conditions de travail, le DRH a indiqué qu'ils étaient... en augmentation !!! Nous avons procédé à un décompte précis, mais le DRH conteste nos chiffres, sans présenter les siens. Malheureusement, la réalité dans les services nous donne plus que raison et nous n'aurons de cesse de la dénoncer.

Interpellé sur la nécessité d'informer le CHSCT ministériel sur les projets de réorganisation des services dans le cadre de la réforme territoriale et sur leurs conséquences sur les conditions de travail des agents, le DRH a botté en touche, indiquant qu'il n'avait pas encore suffisamment d'éléments en main. Sur ce point, à nouveau, nous craignons d'être mis devant le fait accompli. Une fois de plus, notre Ministère a beau avoir l'expression « dialogue social » dans son intitulé, il est bien mal placé pour donner des leçons sur ce point !

La discussion autour du règlement intérieur a, hélas, conforté ce constat : aucun des points sur lesquels l'administration aurait pu, soit faire une lecture favorable aux représentants du personnel des textes, soit accorder quelques droits supplémentaires n'ont fait l'objet d'une réponse favorable : 3 réunions annuelles et non 4, comme dans les entreprises privées ; pas de réduction du délai en cas de demande motivée de réunion par les représentants du personnel ; pas de facilité pour les déplacements des suppléants ; pas de moyen supplémentaire. Pire, l'administration fait une lecture très restrictive des textes sur les droits syndicaux. Depuis la fin de l'année 2014, les représentants du personnel aux CHSCT, qu'ils soient ministériels, régionaux ou locaux, disposent – enfin – d'un contingent annuel d'absence pour exercer leur mandat. Pour l'administration, ces droits suppriment les droits à préparation des réunions convoquées par l'administration. Une telle lecture aurait pour conséquence, la diminution des droits des représentants du personnel pour les « petits CHSCT », ceux couvrant moins de 200 agents, notamment. Une telle lecture est inacceptable !

Sur le logiciel Wiki't, le CHSCT était, en principe, censé émettre un avis. L'administration (DRH et DGT, présente pour ce seul point) a elle-même dû admettre que les éléments transmis et présentés n'étaient en aucun cas suffisants pour que nous puissions émettre un avis et n'a finalement pas organisé le vote : pas d'élément de diagnostic, pas d'analyse ergonomique, pas même de démonstration de l'outil, aucune référence à la norme applicable en matière d'ergonomie des logiciels ! Bref, en droit privé, une telle carence de l'employeur pourrait caractériser l'entrave au bon fonctionnement de l'instance. L'administration a été contrainte d'entendre raison : l'outil fera l'objet d'une démonstration devant le CHSCT M, un ergonome sera missionné, une enquête du CHSCT M sera menée sur l'un des sites pilotes.

D'ores et déjà, nous avons fait part de nos inquiétudes et d'un certain nombre de critiques : l'outil ne répond pas à des besoins exprimés par les agents, il ne semble pas destiné à faciliter leur travail, les quelques améliorations mises en avant par la DGT n'ont rien de spectaculaires,... Comme cap sitere, il s'agit manifestement avant tout d'un outil de pilotage, donc de flicage de l'action des agents. L'analyse de l'activité de contrôle ne pourrait se faire que collectivement, au niveau des UC et non individuellement, au niveau des nouvelles sections. Nous sommes plus que dubitatifs sur ce point, sachant que le RUC aura une vision sur toutes les instances ! Ayant la main sur tout, il est à craindre qu'il puisse très facilement en faire un usage délétère.

Nous serons donc particulièrement vigilants sur wiki't, d'autant que le Ministère a l'air particulièrement pressé de déployer ce nouveau logiciel. Il est hors de question que cette hâte se traduise par une analyse bâclée des risques auxquels ce logiciel expose les agents et par sa mise en œuvre à marche forcée, une fois de plus sans tenir compte des préconisations que nous serons nécessairement amenés à formuler. En l'état actuel, nous ne pouvons que nous opposer au déploiement de wiki't.

Vos représentants CGT au CHSCT ministériel : Gérald LE CORRE (élu secrétaire), Cécile CLAMME, Julie COURT et Lydie VINCK