



Compte-rendu CGT de la réunion du 10 mars 2015 du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Spécial - Siège et UT 33 de la DIRECCTE Aquitaine

Pour la première réunion du comité depuis les élections du 04/12/2014, la CGT avait demandé d'ajouter deux points à l'ordre du jour proposé par la Direction : la réorganisation des renseignements à l'UT 33 et le déroulement des entretiens professionnels 2015 dans le contexte de la réforme « Ministère Mort ».

Le DUT 33 présidait le comité en l'absence du Secrétaire général, retenu au Ministère.

On passe rapidement sur la question du règlement intérieur du comité : en résumé, les syndicats doivent être vigilants dans toutes les instances pour ne pas voir leurs droits limités ou bien l'administration chercher à s'affranchir de certaines contraintes !

- **MENACES SUR LES CHSCT**

La CGT a proposé une motion (ajoutée à la fin du présent compte rendu) réaffirmant l'importance des CHSCT pour la santé et les conditions de travail des salariés. Ces instances sont en effet dans la ligne de mire du Medef, et le Premier Ministre a servilement annoncé tout récemment que les désirs du patronat seraient satisfaits dans ce domaine, dès l'été prochain.

Soyons certains que si les CHSCT disparaissent demain dans les entreprises, l'Administration ne va pas s'embarasser longtemps avec ! La Direction a d'ailleurs précisé que l'Aquitaine faisait figure d'exception avec ses CHSCT locaux, aucune autre DIRECCTE ne voulant désormais les mettre en place... Les expérimentations pour développer le dialogue et améliorer les conditions de travail dans les services, c'est terminé ! Les dernières actions engagées par la CGT et SUD au CHSCT de Haute-Normandie n'y sont certainement pas étrangères ! Pour plus d'infos : <http://cgt-tefp.fr/category/regions-departements/haute-normandie/>

La motion a été adoptée par les OS à l'unanimité moins une abstention.

- **LA CITE ADMINISTRATIVE**

L'ordre du jour mentionnait en point 4 : « *avis sur le projet de relogement à la Cité administrative* ». Il faut bien dire que ça nous semblait un peu gonflé de vouloir recueillir un avis du comité à ce stade, nous avons donc quelques arguments à faire valoir et des revendications à porter...

La réunion du comité étant prévue sur la matinée, SUD a justement demandé comment les débats allaient s'organiser concrètement en si peu de temps, alors que de nombreux autres points devaient être discutés.

Un débat s'est ouvert, la plupart des organisations syndicales se sont exprimées.

Les points de vue ont convergé sur un point : ce n'était pas à l'issue de cette réunion qu'un avis serait donné car les représentants du personnel ont besoin de véritables informations !

La CGT a rappelé qu'il faut d'abord prévoir un calendrier pour le processus d'information et de consultation de l'instance.

Ensuite, il faut savoir de quoi on parle et sur quoi les représentants du personnel doivent se prononcer exactement : cloisonnement, implantation des services, plan d'accès, parking, réception du public, organisation du travail etc. toutes ces questions sont étroitement liées. Pour la CGT, il n'est pas question de saucissonner le projet afin d'obtenir l'aval du CHSCT sur les différents points les uns après les autres.

Enfin, **le projet présenté doit être arrêté**, c'est-à-dire avec des contours clairs et présenté sur la base d'éléments précis et fiables, **mais il doit rester amendable** pour prendre en compte les préconisations du comité. C'est le sens même d'une consultation, car si tout est bouclé, à quoi bon exprimer un avis ? Là-dessus, rien n'est bien clair puisque les plans transmis au CHSCT S par la Direction ont déjà été adressés à la DDTM, mais on nous assure qu'il sera toujours possible de revoir le cloisonnement... A la marge...

La Direction ressort avec régularité l'argument du « *décalage entre agenda technique et agenda social* »... Ce qu'on comprend, c'est qu'on veut faire passer des choix politiques pour des contraintes « naturelles » et qu'il n'y a pas ou peu de marges de manœuvres pour entendre les revendications portées par les représentants du personnel...

La Direction admet qu'il faudra au moins 3 réunions du comité sur ce dossier, et celle du 10 mars ne comptera pas.

Au final, **rendez-vous est pris pour le 26 mars, la réunion du CHSCT S aura lieu salle Soutine à 9 heures**. A noter que l'architecte et un représentant de la DDTM seront conviés.

Pour la CGT, il appartient maintenant aux agents d'exprimer directement leur point de vue.

C'est par le rapport de force que nous obtiendrons des avancées : il faut partir de nos besoins et porter nos revendications, sinon la Direction nous enfermera dans des alternatives et des positions stériles : enlever 3 m² à un premier service pour donner 1m² à un deuxième et un bureau individuel de plus à un troisième, ne surtout pas réclamer de remplacement en cas de départ pour gagner de la place...

- **LES ACCIDENTS DE SERVICE**

Une information statistique était donnée par l'administration sur les accidents. La CGT en a profité pour demander notamment des précisions sur les critères qui poussent l'administration à saisir la commission de réforme pour avis dans certains cas lorsqu'un

collègue déclare un accident : pourquoi un dossier est-il directement reconnu en accident de service, tandis qu'un autre est mis de côté en attendant l'avis de la commission ?

Il ressort des échanges que si on sait maintenant que 3 dossiers ont été présentés à la commission en 5 ans, l'un étant encore en cours d'instruction, les représentants du personnel n'ont pas eu l'ombre d'un début d'explication. Il n'existe pas un seul critère objectif, concret et vérifiable.

Pour être clair, c'est l'arbitraire total : vous avez le certificat de votre médecin, un ou plusieurs témoignages de collègues ? Peu importe, si pour le service RH « *ce n'est pas évident* », eh bien tant pis, il faudra attendre l'avis de la commission, au cas où vous tenteriez de truander l'administration !

La CGT a indiqué que cette situation n'est pas normale et qu'elle ouvre forcément la porte à toutes sortes d'interrogations sur d'éventuelles pratiques discriminatoires. La suspicion est en effet manifestement sélective. Nous avons demandé communication des textes applicables. A suivre...

- **LE REGISTRE DES INCIDENTS**

Les différents incidents portés sur le registre ont été examinés.

Comme à chaque réunion du comité, la CGT a répété que plusieurs des événements rapportés traduisent la persistance et l'aggravation d'un climat délétère dans les services, sur fond de réductions d'effectifs, de réorganisations incessantes. Le contexte favorise les tensions entre agents.

Plusieurs organisations syndicales dont la CGT ont également rapporté que le registre de l'UT 33 était régulièrement inaccessible, que cela pose un problème car c'est manifestement un outil utile pour signaler certaines situations anormales et parfois les débloquent.

Utilisez le registre et n'hésitez pas à nous signaler toute difficulté !

- **LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS**

La CGT souhaitait connaître les consignes données par la Direction aux évaluateurs, notamment pour les services de l'inspection du travail dans le contexte dramatique que l'on connaît depuis la mise en place de la réforme.

Dans tous les départements, l'encadrement intermédiaire est soumis à des pressions et peut malheureusement les répercuter sur les agents. Le risque est réel par exemple de voir des CT incités fortement à suivre des entreprises de + de 50 salariés, des secrétaires invitées à se montrer surcorvéables et surdisponibles pour pallier le sous-effectif dans un autre service, des IT qui croulent sous les LSP sommés de justifier de leur non-participation aux actions collectives « innovantes »...

La Direction a rappelé que ces entretiens devaient être un temps d'échange, que les RUC notamment devaient s'intéresser à la dimension qualitative du travail des agents et chercher si besoin à trouver des solutions à leurs difficultés.

Un débat s'est engagé sur la demande faite aux agents de contrôle dans au moins une UC de « *tenir à disposition* » le chrono « *dans la perspective* » de l'entretien, sans autre explication. Dans le contexte actuel, plusieurs collègues ont en effet peu apprécié cette approche.

Au final, la Direction rappelle que s'il est normal qu'un RUC consulte la production d'un agent, dans l'idée de lui apporter du soutien si besoin, les approches purement quantitatives et le fait de demander le chrono pour l'entretien sans précision sont à éviter. Le DUT 33 fera le point avec les RUC.

- **LES RENSEIGNEMENTS**

La CGT s'interroge sur les conséquences des changements successifs intervenus, notamment la réception sur rendez-vous et la fermeture le mercredi. Ce jour-là en effet, il n'est pas rare que des usagers mécontents errent dans les couloirs, tandis que les agents en charge de l'accueil et du standard sont exposés à la mauvaise humeur du public et placés dans des situations délicates quand il s'agit de fixer les rendez-vous, de déterminer si un cas est urgent ou non.

La Direction n'est pas inquiète... Ouf ! Elle a décidé de passer progressivement à un régime de réception des usagers sur rendez-vous. Selon elle, les agents concernés sont satisfaits du point de vue de leurs conditions de travail. Le nombre de sollicitations devrait permettre d'étendre rapidement le régime des rendez-vous puisque les demandes de réception immédiate diminuent. En conclusion : pas de problème majeur ! Mais la Direction concède que pour les collègues de l'accueil, ce n'est pas toujours facile...

Pour la CGT, en plus des problèmes de sécurité au travail pour le personnel, le niveau de service offert à la population pour répondre à ses besoins est en jeu. Partout les politiques d'austérité réduisent les services publics. L'avenir du service des renseignements est aussi concerné : des services qui deviennent moins accessibles quand l'effectif ne permet plus de répondre à la demande sont par la suite moins sollicités... et quand la demande diminue, c'est un nouveau prétexte pour réduire encore le service, et ainsi de suite, jusqu'à...

Vos représentant-e-s CGT au CHSCT S :

Christophe DUPUIS (siège – CCRF/Pôle C – F de Sourdis)

Olivier JORIS (UT – inspection du travail – Maréchal Juin)

Gaëlle MARC (UT – inspection du travail – Maréchal Juin)

Julien RIBOULET (siège – Pôle T - Prisme)

Bordeaux, le 12 mars 2015

Motion du CHSCT-S Siège et Unité Territoriale Gironde de la DIRECCTE Aquitaine

Proposition de la délégation CGT

Réunion du 10 mars 2015

Après l'échec des négociations entre le patronat et les organisations syndicales sur le dialogue social, le Premier ministre annonce une loi pour l'été 2015. Les contours du projet entendent réduire la représentation du personnel dans les entreprises et ses prérogatives, présentée comme un coût.

Les CHSCT, que le Medef entendait tout simplement faire disparaître, sont notamment visés :

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, fusion avec le comité d'entreprise et les délégués du personnel à l'initiative de l'employeur ;
- Dans les entreprises de plus de 300 salariés, possibilité de fusionner les instances par accord.

Les CHSCT sont des lieux d'investigation du travail réel. Les travailleurs en ont besoin plus que jamais en ces temps d'intensification du travail et de durcissement des conditions de travail.

Notre comité demande que :

- **Le CHSCT conserve son caractère obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus ;**
- **Dans le secteur public comme dans le secteur privé, les moyens des CHSCT soient développés afin de permettre aux représentants qui y siègent d'agir sur la sécurité au travail, les conditions d'exercice et l'organisation du travail, au plus près des salariés.**

Pour :

CGT 2 voix, SUD 1 voix, CFDT 1 voix, UNSA 1 voix

Contre :

-

Abstention :

FO 1 voix