



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 DE LA REUNION DU CHSCT REGIONAL

D'ILE DE FRANCE DU 15 AVRIL 2015

DECLARATION LIMINAIRES DES ELU - E - S CGT AU DIRECTEUR DE L'IDF

Monsieur le Directeur,

Nous sommes conviés pour la première réunion du CHSCT régional dont la -première mandature a été écourtée puisque l'instance ne s'était réunie qu'à partir de mi-avril.

La CGT sera vigilante sur le fonctionnement de cette instance, tant sur le plan de la régularité de ses réunions, de la fidélité des procès-verbaux et de leur diffusion, et bien entendu sur les missions qui lui sont dévolues.

Ainsi, il est hors de question que cette instance se réduise à une simple chambre d'enregistrement, notamment sur les consultations relatives aux conséquences en matière de conditions de la réforme dite du « Ministère fort ». En se limitant comme le présent ordre du jour à de simples « informations » ou des sujets plus que secondaires.

La CGT vous interpelle également sur « les manœuvres dilatoires » et de renvoi entre instance régionale et instances locales afin d'éviter tout dialogue.

Au-delà de la mise en œuvre de la réforme Sapin-Rebsamen, l'ensemble des services d'Ile de France sont concernés par une vague de suppression de postes : Pour 2015, il est prévu la suppression de 46 postes, dont 23 de catégories C au vu des prévisions budgétaires sur BOP 155.

Cette logique gestionnaire et ultra libérale des services publics va même jusqu'à licencier une collègue de catégorie C dans les Hauts de Seine, Madame Lila FOUGHALLI.

Pour la CGT, il faut mettre fin aux situations de souffrance au travail dans les services, quelles que soient les catégories d'agents concernés.

Cela ne peut donc passer par une logique répressive des agents résistant et luttant contre cette réforme pathogène.

Monsieur le Directeur, l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé vous incombe également.

Les membres CGT des CHSCT locaux et régional seront actifs pour le rappeler.

Après cette déclaration, les élu(e)s CGT ont insisté que l'ordre du jour, élaboré unilatéralement par la direction régionale du fait qu'il s'agissait de la première réunion, soit complété. Aucun des points demandés par la CGT n'ont été retenus. Il nous a été prétexté que ces points importants ne peuvent être traités sans préparation par la direction et qu'ils devraient être portés ultérieurement à cette instance :

- Le marché du nettoyage au sein de la DIRECCTE IDF et des UT départementales est tenu par la société ONET, qui applique un principe de moins-disant à l'encontre de ses salarié(e)s ;
- La problématique de l'agent ayant pour fonction la maintenance et une certaine forme de logistique de la DIRECCTE ainsi que celle des services de logistiques et de courriers au sein des unités territoriales.

Nous serons vigilants que ces thèmes soient inscrits lors de la prochaine réunion de cette institution. Parallèlement, nous refuserons que certains sujets apparaissent dans la rubrique fourre-tout « autres sujets ».

S'agissant de l'articulation entre CHSCT régional et les spéciaux (ou locaux), la CGT rappelle que dans de nombreux CHSCT locaux d'Ile-de-France, les membres ne recevaient pas les informations nécessaires et donc les éventuelles consultations en découlant, au prétexte que cela ne concernait que l'échelon régional. Or, au niveau régional, cette instance ne s'est réunie que trois fois au cours de l'année 2014 limitant ainsi considérablement ses fonctions et ses missions. Pour ces raisons, la CGT avertit qu'elle sera attentive que l'instance régionale soit pleinement reconnue comme une réelle institution représentative des agents franciliens et que par conséquent que son fonctionnement soit optimal et efficient. Elle demande également que cesse les attaques de certaines directions départementales contre les CHSCT locaux.

Les points à l'ordre du jour étaient les suivants :

1) Adoption du règlement intérieur

Le CHSCT-IDF conformément aux dispositions règlementaires doit élaborer un règlement intérieur. La CGT a rappelé que ces textes ne constituent qu'un plancher et que le principe de faveur doit être une notion réellement appliquée. Si la direction régionale a consenti d'accepter en partie ce principe de faveur, nous leur avons souligné que tel n'est pas le cas dans certains CHSCT spéciaux (ou locaux). En effet, les directions locales des UT 78 et 92 ont détruit tous les acquis et avantages existants dans les règlements intérieurs. Désormais, ces directions zélées appliquent à minima les missions et fonctionnement de ces instances : aucune possibilité d'obtenir des jours supplémentaires que seuls prévus règlementairement pour les préparations ; passage des réunions extraordinaires de 15 jours à deux mois... Quant au CHSCT de l'UT 91, il ne s'est pas encore réuni et la première date proposée par cette direction locale fut la journée de grève du 9 avril ! Face à ces régressions, nous avons été attentifs que le niveau régional ne sombre pas également dans le dénigrement. Certes quelques avancées ont eu lieu (telle que la possibilité de réunir ce comité à la demande de deux membres), mais nous nous sommes heurtés à un refus sur notre volonté de quatre réunions ordinaires annuelles.

ABSTENTION : CGT / SUD
POUR : CFDT / SNU / UNSA

2) Désignation du secrétaire

Notre camarade Vanessa DUPONT a été désignée secrétaire du CHSCT régional.

POUR : CGT / SUD / SNU / UNSA
ABSTENTION : CFDT

Par ailleurs, à la demande d'autres organisations syndicales, il a été proposé la désignation d'un secrétaire adjoint en cas d'absence de courte durée de la secrétaire. Dans le cas où la secrétaire devrait s'absenter de façon plus longtemps, une nouvelle désignation devra impérativement avoir lieu.

3) Accompagnement Ministère fort - volet travail : bilan du passage à la nouvelle organisation (pour information).

En préambule de ce point ainsi que sur les deux autres points suivants, en plus de notre déclaration liminaire citée plus haut nous avons souligné notre réelle désapprobation quant à ce que ces sujets ne

soient que de simples informations et que les consultations devant en découler soient systématiquement écartées. Nous avons rappelé que la consultation est l'épicentre du fonctionnement du CHSCT. De plus, lorsque la mesure s'inscrit dans une procédure complexe comportant des décisions échelonnées, le comité doit être consulté à l'occasion de chacune d'elles. En l'espèce un tel thème, qui regroupe en réalité divers sujets, doit donc être soumis à différents avis. Nous serons attentifs que ces consultations soient réellement organisées.

Quant au bilan du passage à la nouvelle organisation, appelé « basculement », l'administration par mots détournés reconnaît son échec cuisant de la réforme Sapin-Rebsamen. Mais selon la novlangue administrative, il ne faut pas parler d'erreur, de souffrance au travail, de caporalisation, de répression et autres qualificatifs pour définir cette casse organisée, mais « d'adaptation, de réajustement et de réaménagement ».

En effet, concernant le découpage des anciennes sections (161) en 47 unités de contrôle mais conservant des sections (maintenant 485), l'administration reconnaît qu'il n'a pas été à la hauteur des attentes, se traduisant par une différence marquante entre le papier (la théorie –ou plutôt l'idéologie) et le réel. Selon, notre direction régionale, un réajustement obligatoire doit être opéré lors de ce premier semestre par le biais d'un outil de l'institut géographique national (IGN). C'est donc une reconnaissance de la sous-estimation par la DGT du redécoupage.

Autres exemples de dysfonctionnements occasionnés depuis le basculement vers la casse : la boîte vocale de l'UT 94 finit son message en queue de poisson sans donner les numéros de l'inspection et renvoyant les usagers à internet (tant pis pour ceux ne disposant pas d'accès !). Sur le site de la DIRECCTE, l'attribution du bon agent de contrôle au regard de l'entreprise n'est pas toujours exact. Sur la thématique des transports notamment ferroviaires, on est face à des problèmes d'homogénéisation entre section. La direction régionale le reconnaît et fera une note de rectification.

S'agissant de la charge de travail des agents de contrôle, un taux de vacances de sections est de presque 14% et peut même monter à plus de 25% sur l'UT 77. Au-delà de la charge de travail qui frise l'insoutenable, cela engendre une insatisfaction de devoir zapper en permanence de dossier à dossier. Afin de répondre à la fronde des inspecteurs du travail de l'UT 92, l'administration reconnaissant à nouveau qu'elle n'avait pas pris en compte le poids des LSP dans cette UT et au risque d'être en totale illégalité, a lancé l'idée de l'intérim croisé des contrôleurs sur les sections des mêmes inspecteurs mais de façon autoritaire.

Nous avons également souligné que si l'administration a bien su faire un accompagnement renforcé de ceux qui appellent toute son attention, ses nouveaux « favoris » que ce sont les RUC, elle a négligé l'accompagnement des agents de contrôle en général. Une simple formation réduite et appauvrie sur les IRP pour les contrôleurs et aucune formation pour les inspecteurs pour l'appréhension de certaines problématiques des TPE (HCR, ambulances...).

Quant à la thématique des secrétaires, c'est dans cette catégorie de collègues qu'on retrouve tout autant de souffrance depuis le basculement. Tout d'abord, même si un déménagement des dossiers-entreprises a été confié à des entreprises de prestation externe, il a été demandé néanmoins de très fortes manutentions manuelles pour les secrétaires. Désormais, la casse de l'inspection du travail doit se voir également sur l'organisation même des secrétariats. Si pour l'instant, on maintient toujours une forme de secrétariat dédié aux agents de contrôle (de deux à trois), il nous a bien été précisé que seuls les RUC demeurent les chefs des secrétaires. Rien n'interdira dans un proche avenir que les secrétaires soient déplacés au bon vouloir d'un RUC au sein d'une UC.

Quant à la volonté d'enrichissement des tâches des agents de secrétariat en les transformant en « assistants de contrôle », selon la novlangue administrative, il ne s'agit ni plus ni moins de préparer l'arrivée du logiciel moucharde WIKI'T qui va totalement modifier la charge de travail de tous les agents. Plus aucun des agents de secrétariat ne seront habilités à taper les différents types de courriers des agents de contrôle, instrument très important quant à la connaissance et l'assistance pour les contrôles. Cette tâche ne sera confiée qu'aux uniques agents de contrôle. On prépare ainsi la fin programmée des catégories C, déjà engagée depuis des années.

Sur cette volonté soi-disant de montée en puissance des compétences des catégories C, nous avons souligné l'insuffisance de formation au niveau des départements et donc de proximité au profit de la DIRECCTE à Aubervilliers engendrant des problèmes de déplacements, et un renoncement aux modules proposés.

Pour les agents des secrétariats la désorganisation réduit les agents à ne plus avoir un rôle que de "gare de triage", sans liste d'entreprises à jour par section et par agent.

Enfin, la direction régionale ne se prononce pas franchement sur les expérimentations des boîtes mèls dans les départements du 95 et du 91. Elle renvoie au cas par cas et donc à l'arbitraire des RUC ou DRA-RUT. En effet, il n'y a eu aucune volonté de notre direction régionale d'étendre l'expérimentation du 95 à l'ensemble de la région francilienne. Rappelons que dans celle-ci, il est prévu que c'est le secrétaire qui gère les boîtes institutionnelles des agents de contrôle qui lui sont dédiés. Evidemment, un tel schéma ne permet pas un bon flicage par les RUC de ces boîtes institutionnelles. Quant à l'expérimentation du 91, étendue à l'ensemble des autres UT, elle est la concrétisation du dogme de la réforme : le RUC doit être au courant de tout, tout contrôler, ce qui sort et ce qui rentre dans l'UC !

De plus, il existe une saturation chronique des boîtes mèls se traduisant par une perte de temps pharaonique et de doublons à répétition des secrétaires à dispatcher les courriels entre les agents. Elle met l'ensemble des agents de contrôle d'une UC en situation d'accéder aux courriels de leurs collègues. De plus, n'omettons pas que de très graves problèmes téléphoniques perdurent dans cette nouvelle configuration des UC, éloignant toujours plus l'utilisateur des agents.

Pour ces raisons, la CGT sera attentive à ce que cette nouvelle organisation du travail ne sombre pas dans un encadrement pathogène à l'ensemble de tous les agents franciliens. Elle constate que ce redécoupage instaure une instabilité permanente, source de souffrance, qui risque de durer des années.

4) Rayonnements ionisants et protection des agents de contrôle (pour information)

La Direccte d'Ile de France est désormais dotée d'une Personne compétente en radioprotection, ingénieur de prévention au sein du pôle T. Ce thème comme le précédent n'est pas soumis selon la direction à consultation. La réunion a été l'occasion de présenter la future méthodologie d'évaluation et de suivi de l'exposition des agents de contrôle aux rayons ionisants au regard de leur secteur. Si la CGT reconnaît que cette problématique de protection adaptée des agents de contrôle est importante, elle s'interroge néanmoins sur la finalité d'une telle présentation. En effet, ne prépare-t-elle pas un futur proche une campagne ou action collective ? Rappelons que cette campagne de radioprotection a déjà existé dans un passé proche et qu'elle fut peu suivie par les agents.

5) Bilan des risques psycho-sociaux au sein des sites (UT et UR) et plan d'action 2015 (pour information)

L'affichage de ce point bien qu'ambitieux a été plus que décevant : Cette amorce d'ébauche de présentation s'inscrit dans le cadre de l'accord relatif à la prévention des risques psycho-sociaux dans les 3 fonctions publiques du 22 octobre 2013 prévoyant la réalisation par chaque employeur public d'un diagnostic des facteurs de risques psycho-sociaux à l'horizon 2014-2015. Le Direccte a rappelé que des procédures « *d'audit* » - terme particulièrement connoté (!) – pouvaient être engagées à ce titre. Certains départements l'ont lancées avant l'accord de 2013 (75, 94 et 95) ou ultérieurement (78 et 92). L'actualité des services étant particulièrement dense sur ce thème, il a été également estimé par la Direction régionale que ce sujet ne méritait qu'une simple information. A la question sur la distinction entre « expertise CHSCT », outil à l'appui des missions à des représentants des agents et « audit », il a été répondu qu'il s'agissait de deux démarches différentes.

Nous avertissons notre administration que ce sujet ne sera pas sous-traité et devra être faire l'objet d'une voire plusieurs consultations et que ce thème devra être central quant à l'actuelle mandature de cette instance. Nous mettons également en garde contre toute tentative de « phagocytage » de la part des directions dès lors qu'elles tenteraient d'avoir la maîtrise sur la définition du cahier des charges de ces « audits » en vue de l'élaboration de ce diagnostic.

Vos élu(e)s CGT au CHSCT régional d'Ile-de-France :
Emmanuelle DIEULANGARD (UT91) ; Vanessa DUPONT (UT75) ;
Hervé PETIBON (UT92) ; Emmanuel SOARES (UT78)