



F3SCT Ministérielle Travail – Emploi du 20 juin 2023

Déclaration préalable des élu.es CGT TEF, SUD Travail et FSU SNUTEFE

Nous voilà à nouveau réuni.es pour discuter des conditions de travail de nos collègues, agent.es du Ministère du travail ou, devrions-nous dire, de ce qu'il en reste... Aucune amélioration à l'horizon sur le front des conditions d'exercice de nos missions, alors nous nous répétons : les trous dans la raquette sont de plus en plus béants, les projets de déménagement sont envisagés sur des bases parfois délirantes, les galères à tous les niveaux sont toujours le quotidien de la grande majorité des agent.es. Et les menues avancées obtenues du côté de nos conditions de rémunération ne sont pas de nature à résoudre quoi que ce soit : ni du côté des agents en poste qui n'y verront aucun signe de reconnaissance du travail accompli, ni du côté de celles et ceux susceptibles de nous rejoindre en passant les concours ! Le compte n'y est définitivement pas.

Dans le cadre de cette réunion, nous allons notamment discuter de la 2^{ème} phase du déploiement de SUIT. Rappelons que le duo DRH DGT avait refusé de consulter préalablement le CHSCT ministériel sur le projet, ce qui a fait l'objet d'un Désaccord sérieux et persistant qui ne peut pas être régularisé par une consultation sur le calendrier de déploiement. Si cet outil est moins mauvais et plus intuitif que son prédécesseur – WIKI'T que nous ne regretterons pas – il est loin d'être parfait et pose de nombreuses difficultés qui mériteraient un examen attentif. Or nous sommes à nouveau consultés sur le calendrier de déploiement et pas sur l'outil en lui-même qui a pourtant un impact important sur les conditions de travail de nombreux agent.es de ce Ministère. La seule économie sur le nombre de fenêtres qui s'ouvrent n'est évidemment pas suffisante pour démontrer la bonne ergonomie de l'outil. De nombreuses fonctionnalités attendues des agents - l'incrémentation automatique des dispositions du code du travail ou des facilités pour passer d'un écrit à un autre, par exemple - ne sont toujours pas au rendez-vous. Nous constatons en outre qu'il permet les mêmes dérives que son prédécesseur, s'agissant des possibilités de contrôle de l'activité des agents, dans une logique strictement individuelle et quantitative. La période de transition entre les deux outils est, par ailleurs, particulièrement longue et alourdit la charge de travail de nos collègues, agent.es et assistant.es de contrôle, qui doivent sans cesse passer d'une application à l'autre. Et tout ça, sans parler des éternels soucis de connexion, d'incompatibilité des outils informatiques du Ministère du travail et de ceux du Ministère de l'Intérieur, ... qui continuent à nous pourrir la vie au quotidien.

Nous rappelons par ailleurs que nous demandons que la F3SCT soit systématiquement consultée lors de la modification ou d'un changement de logiciels qui constituent l'outil de travail des agents et dont les dysfonctionnements, problèmes de conceptions, manque d'ergonomie dégradent quotidiennement les conditions de travail des collègues (Ma Démarche FSE Plus, le logiciel RECO...).

Dans le cadre de cette réunion, nous allons parler d'autres sujets sur lesquels nous reviendrons dans le cadre des échanges, mais vous n'avez pas jugé utile de répondre à notre demande d'ajout de points à l'ODJ :

- Périmètre de compétence de la FS du CSA central Ministériel
- Note sur la responsabilité des chefs de service (V1 présenté en septembre 2021)
- Plan d'action ministériel suite au rapport des ISST sur l'amiante bâtementaire
- Point sur les refus d'expertise dans les services déconcentrés
- Bilan de mise en œuvre de l'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agent-e-s s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- Méthodologie d'évaluation du risque biologique (décret 16 juillet 2021) concernant le DUER Cadre.
- Point d'étape sur le rapport d'enquête CHSCT M sur les services de renseignements
- Agenda des réunions de la formation spécialisée du CSA central TE
- Et toujours le point non réglé : l'intervention de l'inspection du travail dans le cadre de l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982 et des articles 66 et 67 du décret du 20 novembre 2020 relatif aux CSA.

Sur ce dernier point, il faut souligner que le tribunal administratif de Lyon vient, par un jugement du 26 mai 2023 d'enjoindre « au directeur de l'emploi, du travail et des solidarités de la Loire de saisir un inspecteur du travail, exempt de tout risque de conflit d'intérêt, dans un délai de deux mois » après avoir annulé la décision de refus de saisir l'inspecteur du travail

compétent considérant que : « À supposer que le ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion ait entendu se prévaloir de l'impossibilité de saisir l'inspecteur du travail territorialement compétent compte tenu d'un risque de conflit d'intérêt, il n'apporte pas le moindre commencement de preuve de nature à démontrer que les services de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes auraient été dans l'impossibilité de saisir un autre inspecteur, exempt de tout risque de conflit d'intérêt. » Après la décision de la Cour d'Appel Administratif de Douai, cela démontre une nouvelle fois l'illégalité du positionnement DGT DRH sur le sujet !

Nous ne souhaitons pas discuter de ces points en mode « points divers » en toute fin de séance, mais nous demandons des engagements fermes pour les aborder dans le cadre des prochaines réunions de cette instance qui ne peut pas fonctionner dans la logique descendante que vous semblez chercher à imposer en ce début de mandat. Ces sujets que vous refusez constituent pourtant des problèmes récurrents rencontrés dans nos services ; preuve en est, sur le risque amiante bâtementaire, par exemple, des travaux lancés au sein de de la DEETS de la Réunion sans rapport avant travaux, et en prenant le risque d'exposer des agents présents.

Dans le cadre de cette réunion, nous n'évoquerons pas non plus un sujet essentiel qui est au cœur des préoccupations de nombreux agent.es de ce Ministère, celui des projets de déménagement, notamment dans le cadre de cités administratives XXL. S'appuyant sur la circulaire de la 1^{ère} Ministre sur la politique immobilière, les SGCD essaient d'imposer des conditions d'installation de nos services parfaitement inacceptables et incompatibles avec l'exercice normal de nos missions de service public. Comme vous le faites pour les EPI, il nous paraît indispensable qu'une instruction intervienne pour rappeler les conditions minimales dans lesquelles doivent être installés nos services qui ont des spécificités fortes. S'agissant des EPI, l'argument budgétaire (« Le budget prévu pour cette année est épuisé. Plus aucun achat n'est possible. ») est fréquemment opposé, ce qui est bien évidemment inacceptable. Il nous semble indispensable de prévoir un financement particulier, de lancer rapidement une campagne nationale de remise à niveau des EPI fournis aux agents, adaptés à leur morphologie et d'indiquer les règles minimales à respecter en matière de renouvellement.

Nous terminons cette déclaration préalable par une alerte forte que nous vous demandons de traiter urgemment : notre camarade, membre de cette instance et Secrétaire du précédent CHSCT ministériel, Gérald LE CORRE, a fait l'objet la semaine dernière d'une atteinte particulièrement grave à ses prérogatives professionnelles, atteinte qui nous semble clairement discriminatoire : le 13 juin 2023, notre camarade a appris par sa cheffe de service que la DGT avait décidé de lui retirer l'instruction d'un dossier recours licenciement salarié protégé, moins de 24h avant la contre-enquête avec l'employeur et la salariée, sur simple demande de l'entreprise concernée faisant état d'un « conflit d'intérêt » compte tenu de ses mandats interprofessionnels CGT.

Cette décision brutale, non motivée, non précédée de l'entretien sur la prévention des conflits d'intérêts prévu à l'article R.8124-16 du code du travail, s'analyse comme l'accentuation d'un harcèlement discriminatoire à l'encontre de M. LE CORRE. En effet, depuis 2018, notre collègue a dû faire face à une série d'exclusion de deux instances interprofessionnelle dans lesquelles il était mandaté par la CGT. 4 ans de procédures avec 2 audiences de référés, 2 audiences au fond, 2 saisines du Conseil d'Etat. Dans le premier dossier, le Comité Régional d'Orientation sur les Conditions de Travail (CROCT), la DGT a été désavoué par son propre comité de déontologie qui a estimé « *qu'aucun principe déontologique ne fait obstacle à la désignation, par une organisation syndicale, d'un inspecteur du travail comme membre titulaire d'un comité régional d'orientation des conditions de travail.* » Concernant l'Observatoire du Dialogue Social de Seine Maritime, c'est le tribunal administratif qui a fini, par un jugement de décembre dernier désormais définitif, par annuler au fond la seconde exclusion en considérant que « *En l'espèce, il n'est pas démontré, ni même soutenu, que M. Le Corre, se serait déjà trouvé en situation d'interférence entre ses activités professionnelles au sein du système d'inspection du travail et ses activités au sein de l'Observatoire. Aucuns éléments vérifiables permettant de constater une atteinte à l'impartialité ne ressortent des pièces du dossier.* »

Cette nouvelle attaque s'ajoute à des mesures de rétorsion suite à l'ouverture de l'enquête discrimination par la DRH nationale, agression verbale par la DREETS, refus d'entretien et de réponses sur les droits syndicaux, non mise en œuvre des mesures de prévention suite à une alerte DGI, retrait de mission... Cet acharnement doit cesser et la DRH doit prendre des mesures conservatoires urgentes. De façon plus générale, l'appartenance syndicale des agent.es qui instruisent les demandes d'autorisation de licenciement des salarié.es protégé.es ou les contre-enquêtes n'a évidemment pas à être considérée comme un « conflit d'intérêt » et la DGT doit immédiatement revenir sur sa décision.