



SYNTEF-CFDT
Syndicat National Travail Emploi Formation



**AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CHSCT MINISTERIEL DU 20 NOVEMBRE 2014

DECLARATION PREALABLE DU SYNTEF CFDT

Les représentants du SYNTEF-CFDT, fortement impliqués dans le travail dans l'instance CHSCT Ministériel, estiment que celle-ci est le lieu de l'expertise des sujets et d'un travail dans la continuité. Notre conviction est que mener à bien des sujets aussi importants que ceux relatifs à la protection de la santé et de la sécurité des agents exige de laisser de côté les postures idéologiques et politiques. Le seul objectif est de faire progresser l'amélioration des conditions de travail et la protection de la santé de nos collègues, certes en adéquation avec les principes défendus par la CFDT, parmi lesquels un dialogue social constructif expression syndicale de la démocratie ainsi qu'une approche réformiste.

Dans cet état d'esprit, nous avons accompli beaucoup au cours de notre mandature :

- Nous avons activement participé aux groupes de travail qui ont contribué à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques ministériel,
- Nous avons réclamé que soit enfin établi le programme annuel de prévention des risques pour lequel nous avons formulé des observations et des demandes,
- Nous avons également activement participé à la mission d'enquête sur l'ODR, pour lequel nous avons rendu un rapport conjoint avec nos camarades de l'UNSA.
- Dans le contexte de la mise en œuvre de la réforme dite « Ministère Fort », nous avons proposé que soit missionné un cabinet d'expert afin d'éclairer l'institution sur les effets de cette réforme.
- Et, conséquence de ce travail, nous avons participé à l'élaboration du programme de prévention des risques devant accompagner la mise en place de

la réforme. C'est ainsi que ce programme a recueilli un avis favorable du comité.

Nous n'avons pas à rougir de nos positions et de nos initiatives, qui ont contribué à faire du CHSCT Ministériel une instance incontournable et exigeante en termes d'amélioration des projets présentés par l'administration.

Toutefois, le bilan de cette mandature n'est pas sans susciter de nombreuses insatisfactions de notre part :

- Concernant l'ODR, aucune de nos observations n'ont été retenues, ou tout du moins, l'administration n'est jamais revenue devant le comité pour nous informer des conséquences de la mise en place de l'ODR sur les conditions de travail des agents utilisateurs. Gageons que pour le futur, et dans la perspective de la mise en place de l'outil informatique WIKI'IT l'administration adoptera une autre posture...
- Nous sommes intervenus de nombreuses fois pour alerter l'administration sur des situations difficiles de certaines catégories d'agents dans la mise en place de la nouvelle organisation des services de l'inspection du travail, dans un contexte bien souvent délétère. Ces alertes n'ont pas véritablement été prises au sérieux. Nous y reviendrons.
- Le fonctionnement de l'institution est également source d'insatisfactions pour nous. Les blocages incessants, l'instrumentalisation, le non-respect des interlocuteurs, la complaisance passive de l'administration, viennent apporter du crédit à ceux qui dénoncent l'inexistence du dialogue social, alors qu'ils en sont les fossoyeurs...

Il conviendra de tirer les enseignements de ces « dysfonctionnements », en particulier lorsque les prérogatives de l'institution sont bafouées et le droit des représentants, de tous les représentants du personnel, purement et simplement ignorés par certains, sans que la présidence ne réagisse pour rappeler les règles. La saisine des ISST en est une illustration flagrante, que nous devons aujourd'hui à nouveau examiner.

Le rapport des ISST dont nous allons débattre vient donner une analyse sur le risque psycho social dans les services des ministères sociaux, en particulier les ARS et les DIRECCTES.

Régulièrement nous vous avons alerté sur les facteurs de RPS. L'analyse des ISST sur ce sujet apporte un nouvel éclairage, qui peut être compris de diverses façons, et nous n'en doutons pas, fera l'objet de récupération par certains pour dénoncer les effets « négatifs » de la réforme. Mais une nouvelle fois, le contexte du dialogue social au Ministère n'est pas abordé, alors même qu'il se doit d'être appréhendé dans le cadre d'une évaluation des risques, au sens du code du travail. Le rapport « Daniélou », que nous évoquons régulièrement, avait eu le mérite d'effleurer cet aspect, sensible, des rapports entre agents, entre les agents et la hiérarchie...

Nous réagirons oralement tout à l'heure sur le rapport réalisé par les ISST.

A la lumière de ce qui précède et dans le contexte actuel de basculement de nos services vers la nouvelle organisation, l'exacerbation des antagonismes atteint son paroxysme. Cette situation paroxystique, engendre des violences inacceptables sur lesquelles, une

nouvelle fois nous vous alertons. Depuis des mois, nous attirons votre attention sur la situation particulière des responsables d'unités de contrôle, pivots de la nouvelle organisation. Depuis des mois des mots d'ordre sont lancés, et encore la semaine dernière, pour « faire barrage » à la réforme et s'attaquer à ceux qui occupent et occuperont une position centrale dans la nouvelle organisation. Ainsi aujourd'hui, nous assistons à l'exécution méthodique de ces mots d'ordre.

Des agents, parce qu'ils sont RUC, sont agressés verbalement, sont l'objet de vexations, d'attaques directes, d'entraves à l'exercice de leurs fonctions et enfin de violence physique. Une de nos collègues, en Indre et Loire, a été plaquée contre une fenêtre, saisie par le poignet, abreuvée d'insultes, parce qu'elle tentait de remplir sa mission de RUC. Cette agression a fait l'objet d'un rapport détaillé et circonstancié de la part de la RUT. Le CHSCT R quant à lui a été saisi et à l'ordre du jour figure un point relatif à une simple « altercation entre collègues »... Nous vous laisserons apprécier l'euphémisme employé par le DIRECCTE de cette région, soucieux de ménager les agresseurs sous prétexte de vouloir garantir la paix sociale. C'est inacceptable !! Et cela ajoute de la violence à la violence en cautionnant des comportements intolérables. Face à l'attitude du DIRECCTE, notre collègue a formulé une déclaration de DGI et fait une demande de protection fonctionnelle. Nous attendons à ce que cette dernière fasse l'objet d'une attention particulière de l'administration et puisse être accueillie favorablement.

Le SYNTEF CFDT vous demande fermement de prendre toute la mesure de la gravité des situations que nous vous remontons, et veiller à ce que dans les UT où se déroulent ces attaques, des réponses adaptées soient données.

Nous rappelons que les RUC sont des agents de contrôle auxquels la convention 81 de l'OIT est applicable, et que ceux qui prétendent faire obstacle à la réforme en s'attaquant à ces agents viennent en fait, exercer les dites pressions indues qu'ils dénoncent eux-mêmes. Pour l'avenir, nous ne doutons pas que la réforme des services de l'inspection du travail permettra l'émergence d'un collectif de travail renforcé ainsi qu'un sens renforcé à l'action de nos services. Mais tout reste encore à faire pour ce qui concerne les services des pôles 3E. Nous serons particulièrement vigilants sur ce point.

Il reste encore beaucoup à faire pour que cette réforme trouve son aboutissement. Notamment en ce qui concerne les évolutions de postes des assistant(e)s de contrôle, la poursuite et l'intensification de l'EPIT...

Mais ce qui représente à nos yeux un élément central de la réussite de la transformation de nos services constitue le renforcement des pouvoirs des agents de l'inspection du travail. Les projets successifs ont été mis en échec par la conjonction des courants conservateurs et corporatistes qui ont pour objectif commun de laisser se marginaliser l'inspection du travail.

Nous ne pourrions pas accepter qu'une nouvelle fois l'avenir de nos services soit compromis.

Le renforcement des pouvoirs de l'inspection du travail joint à l'alourdissement de certaines sanctions, telle que celle du délit d'obstacle, sont pour nous facteur de protection de la sécurité et de la santé des agents. L'accès à des procédures simples telles que la sanction administrative ou l'ordonnance pénale, va redonner du sens au travail et permettre aux inspecteurs et aux contrôleurs de voir concrètement le fruit de leur travail, sans devoir dépendre de la bonne volonté des parquets.

Ainsi, nous soutenons le projet de renforcement des pouvoirs de l'inspection du travail comme un dispositif de protection de la santé et de sécurité de ses agents.

L'ensemble de ces analyses conduit le SYNTEF CFDT à formuler les REVENDICATIONS suivantes, certaines déjà anciennes :

- la faiblesse du cadre de travail génère du risque, cela est souligné par différents rapports (celui par exemple des assistantes sociales). Cela appelle une action déterminée de la part du Ministère. Nous attirons une fois de plus votre attention sur l'écart ponctuellement observé entre les positions prises au niveau central et la pratique locale. Le soutien est défaillant y compris (ou parce que ?) lorsque les situations sont dégradées du fait du primat laissé aux trajectoires individuelles sur le collectif de travail.

- la mise en place d'une évaluation des impacts de la réforme Ministère Fort. Cette étude doit être la plus exhaustive possible. Concernant la méthode, le SYNTEF CFDT demande que ce travail soit réalisé par un groupe de travail dans lequel les syndicats intéressés pourront être représentés. Nous estimons que l'appui d'une personne qualifiée dans ce travail spécifique des études d'impact des politiques publiques est incontournable ;

La polémique accompagnant la mise en oeuvre du projet Ministère Fort a tendance à effacer les autres sujets, ce que nous regrettons. Aussi, nous ajoutons un point relativement ignoré dans le cadre de cette instance et sur lequel nous aurons l'occasion de revenir au cours de cette séance : le sujet des TMS. Il n'est pas pris en charge et même le bilan annuel ne permet pas de prendre correctement la mesure du problème alors que les éléments de connaissance nationaux témoignent de l'importance et de l'urgence de la situation. Certains collègues subissent des interventions chirurgicales, le maintien dans l'emploi se trouve menacé, il n'est pas possible d'ignorer plus longtemps ce sujet.

Passé le basculement dans la nouvelle organisation et la période électorale, nous espérons que l'instance pourra retrouver un fonctionnement plus équilibré et traiter de sujets à ce jour laissés de côté.

Sur les EPIT, la DRH a bien conscience du problème que représente l'échec pour un contrôleur à l'examen. En particulier par le fait que c'est sa carrière qui est appréciée dans ce cadre et qu'il existe un risque de remise en cause et de démotivation. La DRH réfléchit actuellement à un dispositif d'accompagnement de ces agents. Des propositions seront faites dans le cadre des réunions prévues à l'agenda social.

SUR LA SUITE DU CHSCTM...

Nous ouvrons la séance par une déclaration préalable ci-jointe.

A la demande des syndicats CGT, SUD et SNU, deux points avaient été inscrits à l'ordre du jour de la réunion : l'un relatif à la consultation du CHSCT sur la réforme et ses conséquences en termes de santé au travail et de conditions de travail, l'autre portant sur la saisine des ISST sur ce sujet. L'administration refuse la consultation de l'instance.

Le DRH maintient ce refus, estimant que l'instance n'est concernée que par les mesures de prévention devant accompagner la mise en oeuvre de la réforme. Il estime également que les ISST ne sont pas compétents pour trancher le désaccord sur ce point mais que cela relève du juge administratif.

C'est dans cette perspective que la CFDT avait proposé le recours à une expertise sur l'impact de la réforme. Les conclusions du cabinet « Alternatives Ergonomiques » devaient nous éclairer afin de rendre un avis. Or, même si le rapport de l'expert n'a pas été à la hauteur de nos attentes, la CFDT rappelle que, dans un courrier du 7 juillet 2014, elle a demandé à l'administration la consultation du CHSCTM sur la nouvelle organisation issue du projet Ministère fort, compte-tenu de l'impact important sur les conditions de travail des agents.

Face au refus du DRH, les syndicats CGT, SUD, et SNU annoncent qu'ils quitteront la séance. Le quorum ayant été atteint à l'ouverture de la séance, le CHSCT M poursuivra ses travaux avec la seule présence des représentants du SYNTEF CFDT. Nous refusons en effet qu'une nouvelle fois le dialogue social soit volontairement entravé et l'intérêt des agents bafoué au nom de positions politiques.

En outre des consultations sont prévues (bilan annuel de la santé, sécurité et conditions de travail) ainsi que des informations essentielles à la défense des intérêts des agents.

Nous indiquons au DRH que son refus de consulter le CHSCTM constitue un point de cristallisation paralysant l'instance depuis plusieurs mois. Nous lui demandons de revenir sur sa position et de considérer que l'avis du CHSCT M est requis sur ce sujet par les textes. Ce blocage fragilise l'institution et les mesures que nous avons amendées et votées le 16 mai 2014.

RAPPORT DES ISST PORTANT SUR LE RISQUE PSYCHO-SOCIAL DANS LES ARS ET LES DIRECCTE

Nous notons que ce rapport concerne l'année 2013, période, au cours de laquelle le projet Ministère Fort était seulement en phase de discussions et d'échanges.

Si nous partageons bon nombre de constats posés par ce rapport (reconnaissance de la réalité du problème, difficultés éprouvées dans les modalités de traitement...), le SYNTEF-CFDT ne peut que s'étonner du poids accordé aux verbatim des cahiers de doléances, sans nuance et mise en perspective, alors même que l'on sait les conditions dans lesquelles ces cahiers ont été élaborés. Nous regrettons que d'autres sources (rapport « Daniélou ») n'aient pas été exploitées, ce qui aurait sans aucun doute contribué à rendre les constats plus objectifs.

Nous constatons également qu'est repris comme une litanie le fait que les réformes soient facteurs de risques. Cette affirmation est posée telle une évidence et cela sans la moindre précaution, sans questionnement et en particulier, sans distinguer entre les réformes et leurs objectifs.

Peut-on mettre dans le même la RGPP et la MAP d'un coté qui visent clairement à l'économie des moyens de l'administration, le PMDIT et la fusion des inspections, qui visaient ou occasionnaient un développement des effectifs d'agents de contrôle.

Certes, l'absence d'étude d'impact des politiques publiques n'aide pas à évaluer l'effet des réformes mais la confusion des genres à laquelle procède ce rapport relève d'un amalgame douteux.

Un autre biais n'est pas évoqué qui est celui du coût (en termes de santé et de conditions de travail) de l'immobilisme, de l'absence d'innovation dans les services de l'inspection du travail eux-mêmes confrontés à un milieu socio-économique toujours en évolution. Sans demander une étude sur le sujet, l'évocation de cette contrainte, du risque de "décrochement" n'est jamais évoqué.

Nous nous interrogeons sur l'impact de la réforme sur les facteurs que les ISST ont relevés, tout comme nous alertons le DRH sur la forte exposition de la hiérarchie intermédiaire, déjà très exposée au RPS selon les ISST, dans un contexte difficile où elle est mise en cause régulièrement au travers de tracts syndicaux.

OBSERVATOIRE DU RENSEIGNEMENT

Yves Calvez de la DGT a présenté le bilan de l'ODR au CHSCT M. Celui-ci témoigne d'une montée en charge des saisies, ainsi que certaines améliorations de l'outil prenant en compte des remontées venant des utilisateurs. L'outil est maintenant déployé dans toutes les régions et sur 95 Départements sur 102.

Le questionnaire qualitatif fait apparaître qu'il permet de qualifier la demande dans la majorité des cas, et qu'il contribue à enrichir les échanges de pratiques professionnelles. En revanche, et contrairement à ce qui était attendu par la DGT, peu d'effets ont été constatés à ce stade sur la construction du plan de formation. Le taux d'information des sections est très faible.

La CFDT rappelle qu'elle a rendu un rapport faisant suite à une mission d'enquête du CHSCT M. Nous relevons un certain nombre de problèmes liés à l'utilisation de l'outil, sur lesquels nous aurions souhaité un retour de l'administration. A titre d'exemple nous avons demandé dès le départ qu'une modalité soit prévue afin d'assurer un échange avec les sections ce qui nous paraît fondamental, afin d'intégrer les services de renseignement dans le SIT et valoriser son activité.

La DGT nous répond avoir pleinement conscience de cet aspect et s'engage à le revoir une fois la réforme en place.

RAPPORT DES ASSISTANTES SOCIALES

La CFDT souligne l'importance de ces remontées, insuffisamment exploitées alors même qu'elles sont le fruit d'un dialogue direct entre les agents et les assistantes sociales, sans parasitage hiérarchique ou syndical.

Ces constats apportent un éclairage tout autre sur les facteurs de risque : il est par exemple noté que les agents qui saisissent les assistantes sociales relient les problèmes rencontrés à une hiérarchie insuffisamment présente, à des problèmes de désorganisation des services, à l'absence de cadre et d'objectifs.

Les assistantes sociales observent également la diminution des plaintes liées à la surcharge de travail ou au manque de travail, sauf en administration centrale.

BILAN HYGIENE/SECURITE PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES

Nous constatons que le bilan témoigne d'une forte montée en charge des accidents du travail ou maladies professionnelles phénomènes (AT/MP) liés aux troubles musculo-squelettiques dits « TMS ». Nous souhaitons que l'année prochaine le bilan soit plus précis en ce qui concerne les statistiques d'accidentologie, notamment en les distinguant par grade et si possible par grande activité (emploi, travail, services supports) afin de réfléchir de manière plus pertinente aux actions de prévention nécessaire et au public cible.

Nous regrettons que le programme annuel ne tire pas suffisamment les enseignements de ce bilan. A titre d'exemple, rien n'est pris en compte en matière de TMS, ce qui de notre point de vue n'est pas acceptable dans la mesure où il s'agit d'un problème majeur : première cause de maladie professionnelle reconnue dont le nombre ne cesse de s'accroître. Elles représentent 80% pour les actifs du régime général.

Aussi, nous demandons formellement à l'administration d'inscrire au programme annuel des actions de prévention des risques liés aux troubles musculo-squelettiques, qui peuvent également être en lien avec les RPS.

L'administration accepte, raison pour laquelle nous votons pour le programme annuel de prévention des risques.

TRAVAILLEURS HANDICAPES

L'administration nous présente un bilan des actions menées en faveur du maintien et de l'intégration des travailleurs handicapés dans les ministères sociaux.

Nous prenons acte de ce bilan plutôt positif, puisque le ministère du travail dépasse les objectifs légaux de 6%.

Nous soulignons toutefois les difficultés rencontrées sur le terrain concernant l'adaptation des postes de travail dans les situations de handicapés évolutifs. La question de l'orientation et de l'évolution des postes est également soulevée pour les poly handicapés.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ADMINISTRATION SANS TABAC

L'administration a pour objectif de mettre en place une « charte » relative à la qualité de vie au travail. Elle aura pour objet de traiter des sujets plus larges que ceux relatifs à la sécurité, à l'hygiène et aux conditions de travail, tout en contribuant au bien-être au travail.

Nous prenons note de cette « charte », tout en considérant qu'elle ne doit pas se substituer aux mesures de prévention que le CHSCT M peut proposer. L'intérêt d'un tel dispositif serait sans doute de rappeler certains principes tels que les respects entre collègues, la courtoisie dans les échanges professionnels, auxquels nous sommes très attachés.

IMPORTANT ! PAGE SUIVANTE ! ELECTIONS !



Le 4 décembre, n'oubliez pas d'aller voter ! Ou dès aujourd'hui, votez par correspondance !

La CFDT est présente à vos côtés dans ce monde qui change chaque jour un peu plus et dans lequel chacun d'entre nous doit vivre et trouver sa place !

L'évolution de cette planète, y compris écologique, les enjeux sociaux et sociétaux, l'existence essentielle d'un l'Etat et de services publics forts ne peut se contenter de réponses simplistes tel que le trop fameux « NON ! » syndical.

La CFDT est une organisation qui vous informe en permanence (et pas seulement durant la campagne électorale comme certains), vous écoute, participe aux institutions représentatives, dialogue. Elle sait s'engager à vos côtés. Le syndicalisme réformiste n'est pas un syndicalisme qui dit oui, bien au contraire ! C'est un syndicalisme qui a conscience que la société change et qui agit concrètement sur ce changement ; dans l'intérêt des salariés dans les entreprises et des agents dans les services publics ; au service de la société tout entière. Finalement par leurs postures « du non », les autres organisations laissent faire. Figées.

Ce n'est pas notre conception du syndicalisme et nous affirmons que cela ne le sera jamais !

Pour finir sur une note d'humour, nous vous proposons une petite vidéo que vous pouvez la télécharger [en cliquant ici](#) car il vaut mieux toujours en rire !

Cette vidéo peut également être lue depuis un ordinateur, au travail, chez vous ou depuis vos appareils mobiles depuis www.syntef-cfdt.com.

Bonne journée à tous ! Bon Vote !
La CFDT est à vos côtés !