



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 25 SEPTEMBRE 2014

### DECLARATION PREALABLE DU SYNTEF CFDT

Dans une instruction du 4 septembre 2014 cosignée par vous-même et le directeur général du travail, les modalités de la mise en œuvre de la réforme de l'inspection du travail issue du projet « Ministère Fort » sont déclinées autour de fiches techniques traitant chacune d'un sujet lié à l'organisation des services et des problèmes pratiques que la réorganisation génère immédiatement.

La réforme est entrée dans une phase opérationnelle puisque certaines régions ont déjà basculé et que d'autres sont sur le point de le faire à leur tour. A l'occasion des réunions des instances représentatives, nous vous avons alerté sur les sujets qui nous semblaient requérir une attention particulière car génératrice de difficultés pour les agents. Nous avons également décidé, avec les autres organisations syndicales, de recourir à une expertise sur les impacts de la réforme en termes de santé et conditions de travail. Bien que le rapport du cabinet Alternatives Ergonomiques ne nous ait pas pleinement satisfaits, nous vous avons fait des recommandations détaillées, qui pour partie s'appuyaient sur les constats de l'expert et sur nos propres constats. En organisation syndicale responsable et soucieuse de préserver ce qui peut encore l'être du dialogue social, nous avons pris notre part, en votant positivement au plan de prévention après l'avoir largement amendé, et en participant aux réunions inscrites à l'agenda social. Ceci n'est pas le terme de nos efforts car nous avons l'intention de dégager d'autres mesures d'accompagnement complémentaires au plan de prévention.

Le dialogue social est pour le SYNTEF CFDT une des conditions *sine qua non* de la réussite de la réforme. Sans un dialogue social apaisé et constructif, la réforme ne sera jamais tout à fait aboutie. Et pour autant les conditions de ce dialogue social, ne sont aujourd'hui pas réunies. Trop de tensions, trop d'oppositions viennent émailler les étapes de la mise en place de la nouvelle organisation.

Les réunions de travail sont envahies, les séminaires font l'objet de perturbations, les instances représentatives sont boycottées ou bloquées. Nous déplorons cette situation et ne pouvons qu'appeler à l'apaisement et à la responsabilité des acteurs en présence. Ces tensions, qui sont le résultat de plusieurs années de confrontations, sur tous les sujets, font le lit du malaise que les agents des services connaissent. Les stratégies à court terme, les postures, et l'absence de bon sens de certaines positions de l'administration viennent polluer encore plus le dialogue social. Il faut sortir de ces logiques.

Pour autant, le DGT dans son discours prononcé le 15 septembre 2014 vient rappeler des principes essentiels au bon fonctionnement de nos services et sur lesquels nous le rejoignons : respect des individus quel que soit le niveau hiérarchique, respect des principes fondamentaux de notre service public, principe de neutralité, etc. etc. Nous pensons qu'il est nécessaire et indispensable de revenir aux fondamentaux, qui doivent être rappelés et expliqués. Ils doivent surtout être appliqués et mis en œuvre à tous les niveaux de la hiérarchie, en particulier dans les régions et les départements.

Nous estimons également essentiel d'ouvrir le plus rapidement possible des espaces d'échanges sur les pratiques professionnelles aussi bien à l'inspection du travail que dans les services de l'emploi. Il y a un besoin urgent de déverrouiller le dialogue tant entre les agents, qu'entre les agents et leur hiérarchie.

Le rapport des ISST que nous avons à examiner aujourd'hui met en avant certains facteurs générant de la souffrance au travail. Ainsi sont relevés, entre autres, « *des ressentis en lien avec des conflits de valeur* », (p.16-17 du rapport), « *l'absence d'arbitrage* » de la hiérarchie, « *un rôle d'appui, de soutien, d'animation, qui n'est plus assuré* » (p.18 du rapport), une « *hiérarchie intermédiaire exposée* » (p.19 du rapport), des réformes et réorganisations successives... Ces facteurs de risque sont connus, les ISST le rappellent, car déjà analysés par des travaux d'expert, qui ont donné lieu à diverses actions de l'administration. Ces actions sont jugées par l'ISST, insuffisantes ou pour le moins manquant de clarté et de cohérence. Nous pouvons partager cette analyse.

Ces constats qui caractérisent une situation inquiétante dans nos services doivent être regardés à la lumière de la réforme et celle-ci doit répondre concrètement à ces problématiques.

Le rôle de la hiérarchie doit être celle d'un soutien à l'action des services et des agents eux-mêmes dans l'exercice de leurs missions. A cet égard, nous pensons en particulier au rôle structurant que devront jouer les RUC tout en considérant qu'il ne leur revient pas de régler des situations héritées de plusieurs années d'absence d'animation et de soutien. Et Aussi, nous demandons à ce que ces cadres de proximité puissent eux-mêmes bénéficier du soutien de leur hiérarchie, comme la DGT s'y est engagée. Nous attendons d'en connaître concrètement les modalités mais également le positionnement des DIRECCTEs et des RUT. Nous y serons particulièrement vigilants.

Le SYNTEF-CFDT estime qu'une attention particulière doit être accordée aux contrôleurs du travail qui ne réussissent pas l'EPIT. Pour beaucoup, l'échec est en effet très mal vécu. Aussi, ils ne doivent pas comme c'est le cas aujourd'hui, être laissés face à leur désarroi sans explication ni accompagnement. C'est pourtant fondamental pour permettre à ces agents de comprendre et de se projeter dans l'avenir qui se fera avec eux : l'administration doit le réaliser et agir en conséquence.

Un autre point d'attention constitue l'ouverture des postes à l'emploi ou dans les fonctions supports que nous continuons à revendiquer pour les contrôleurs qui ont passé l'EPIT avec

succès. Notre inquiétude, maintes fois répétée, s'exprime en effet également pour les agents des services de l'Emploi qui restent suspendus à des décisions qui tardent à venir, concernant l'avenir de leurs missions mais aussi pour les services dans lesquels ils travaillent et que l'EPIT ne doit pas dépouiller de leurs ressources. Nous avons pris acte de certains engagements récents de réactiver les réseaux d'animation, de construire une « doctrine » et favoriser les échanges de pratiques professionnelles. Il n'en demeure pas moins que l'avenir de certaines missions est remis en cause.

Sur l'ensemble de ces sujets nous demandons des avancées et des précisions. Tout comme nous vous interpellons, Monsieur Blondel, sur nos demandes restées sans réponse à ce jour.

Quid des suites données au travail réalisé avec nos camarades de l'UNSA sur l'ODR ? Quid de la saisine des ISST de juin dernier à propos de laquelle nous vous avons écrit ?

Il n'est pas possible de prétendre vouloir jouer le jeu du dialogue social, à propos duquel nous venons de vous rappeler notre attachement, si vous-même vous ignorez les règles élémentaires du dialogue, à savoir répondre aux questions posées par les partenaires sociaux...

Il ne s'agit pas pour nous de considérer le dialogue social comme l'instrument des « petits arrangements », bien souvent faits au détriment de l'intérêt collectif (et la situation des services en Corse en est un parfait exemple, en particulier le site détaché de Porto-Vecchio).

La réforme est engagée. Elle doit se faire de telle façon que les conditions de travail des agents connaissent une amélioration significative. Il en va de même pour le dialogue social !

## REPONSE DE L'ADMINISTRATION

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 Corse, la situation est préoccupante et la DRH en est saisie. M BLONDEL rencontrera très prochainement la DIRECCTE de Corse afin de trouver des solutions au problème posé par le site détaché de Porto Vecchio.

## SUR LA SUITE DU CHSCTM...

La CGT, SUD et le SNUTEFE sont intervenus successivement afin de demander à M. BLONDEL une modification de l'ordre du jour prévu en réclamant que le CHSCTM soit consulté sur le projet « Ministère Fort », ses déclinaisons concrètes, à savoir la gestion du « téléphone et des mails » dans les UC (sic).

Leur demande a également consisté en la consultation du Comité sur le projet EUCLID, ainsi que le retrait des points relatifs aux travailleurs handicapés, la qualité de vie au travail et l'ODR, considérant d'ailleurs que ce point n'a plus à être traité en CHSCTM.

**Le DRH s'est opposé à ces demandes en considérant que l'ordre du jour a été régulièrement établi avec la secrétaire du CHSCTM.**

Il a également annoncé qu'il n'y aura pas de consultation du CHSCTM sur le projet « Ministère fort », en indiquant qu'un point abordait la note du 4 septembre 2014 sur les modalités de mise en œuvre. De plus des contentieux, initiés par l'intersyndicale et tendant à contester le décret du ministre Sapin, étant pendants devant le Conseil d'Etat, il n'y aurait pas de consultation pour le moment.

**Le SYNTEF CFDT a refusé que l'ordre du jour soit modifié unilatéralement** sur des points que nos représentants n'avaient pu préparer et nécessitant une réflexion plus approfondie.

**D'autre part, des sujets importants devaient être examinés ce jour tels que le bilan de l'action des ISST, des assistantes sociales, le programme annuel de prévention. Documents obligatoires, et qui doivent nous permettre de faire des propositions de moyens de prévention, ce qui est le rôle du CHSCTM.**

Nous indiquons, avec l'UNSA que cette demande de changement de l'ordre du jour est irrespectueuse de nos organisations syndicales et des interlocuteurs qui se sont déplacés ce jour. Nous prévenons M. BLONDEL que nous quitterons la séance s'il devait céder à ces demandes d'ailleurs contraires aux dispositions réglementaires.

La CGT, SUD et le SNUTEFE considèrent qu'il existe un désaccord avec la Direction sur les modalités de consultation du CHSCTM sur le projet Ministère Fort et demandent la saisine des inspecteurs santé sécurité. Alors que cette saisine avait déjà eu lieu en juin et que les ISST l'avaient considérée comme irrégulière.

L'intersyndicale demande une nouvelle fois à ce que soit portée à l'ordre du jour cette contestation. Le DRH s'y oppose car cette contestation doit être portée par écrit et votée en CHSCTM.

La séance est par la suite interrompue par de multiples demandes de suspensions.

Finalement, la CGT, SUD et le SNUTEFE décident de quitter la réunion et annoncent qu'ils reviendront à 14H. Nous protestons une nouvelle fois contre cette attitude qui tend à prendre en otage l'institution, au gré du bon vouloir de ces organisations décidées à perturber le bon fonctionnement du CHSCTM par l'utilisation de procédés dilatoires.

**Nous demandons à l'administration de nous répondre sur l'ODR suite au rapport conjointement rédigé avec l'UNSA qui contient de nombreuses préconisations.**

**Nous demandons également que des informations nous soient remontées sur l'application dans les régions de la réforme. Tout comme nous indiquons au DRH que le plan d'accompagnement de la réforme devra être amendé en fonction des problématiques qui seront remontées au CHSCT M.**

**Le DRH accepte nos demandes.** La séance est alors suspendue.

Est ensuite abordé le point relatif à la note conjointe DGT DRH sur la mise en place de la réforme. Nous attirons l'attention de l'administration sur la situation des RUC qui doivent bénéficier de l'appui de la hiérarchie, des difficultés matérielles que le basculement pose, tout comme la période transitoire et les intérimis. Nous interpellons M. CALVEZ sur le fait que nous considérons que les actions collectives ne pourront pas être programmées dans un premier temps, car les services seront mobilisés autour de la mise en œuvre organisationnelle de la réforme.

La DGT nous répond avoir conscience de cela et concède que les actions collectives ne pourront être engagées dans un premier temps. M. CALVEZ réaffirme aussi la volonté de l'administration centrale d'apporter son soutien au RUC et demande à ce que toute la chaîne hiérarchique soit mobilisée pour que les basculements s'effectuent le plus sereinement possible.

S'ensuit un échange très musclé entre M. CALVEZ et les représentants CGT SUD et SNU auquel ces derniers ne semblaient plus habitués. En substance ces syndicats reviennent, encore et toujours, sur leur litanie habituelle autour du « combien cette réforme est mauvaise » « combien la hiérarchie fait souffrir les agents ».. Il a même été dit que les agents affectés au travail illégal, « ne sont pas des agents réellement compétents », et « n'appartiennent pas à l'inspection du travail, tout comme les DAT, les RUC etc. » . Nous nous sommes insurgés face à ces propos qui disqualifient des collègues et viennent stigmatiser des agents.

Nous interpellons le DRH sur les règles d'affectation des agents dans les UC, en l'alertant sur les possibles déséquilibres dus aux critères d'affectations retenus et qui ne prenaient pas forcément assez en considération l'intérêt du service et la bonne exécution du service public.

Il nous a été répondu que cela serait examiné mais qu'en tout état de cause le DIRECCTE est le garant dans sa région des équilibres entre les UC.

Le DRH s'engage aussi à communiquer sur les chiffres des effectifs, et annonce l'ouverture d'un chantier autour des échanges professionnels et des valeurs. Cela sera discuté en groupes de travail « agenda social ». Il souhaite que ces sujets avancent et invite les OS à participer à ces réunions.

Visiblement peu motivés par ces sujets et ceux restant à traiter la CGT, SUD et le SNU quitte définitivement la séance.

Face à cette attitude et compte tenu du fait qu'à 16h15, un seul point inscrit à l'ordre du jour a été traité, et en accord avec l'UNSA nous prononçons une courte déclaration et nous quittons la séance :

**Le dialogue social est en panne au Ministère du Travail. C'est un constat que nous avons fait il y a longtemps et la séance d'aujourd'hui en est un parfait exemple.**

**Nous ne pouvons pas accepter que certains instrumentent les procédures pour en réalité bloquer le CHSCTM qui doit traiter de sujets primordiaux que sont la santé et la sécurité des agents.**

**Nous regrettons la situation, mais dans ces conditions il ne nous est pas possible de continuer à siéger, d'autant que le DRH a lui-même quitté la réunion. Nous adressons nos excuses aux personnes présentes et demandons que la réunion soit ajournée.**