



SYNTEF-CFDT
Syndicat National Travail Emploi Formation



Le **BLOG** www.syntef-cfdt.com est accessible depuis n'importe quel poste internet depuis chez vous ou depuis l'intranet du Ministère.

N'hésitez pas à nous contacter et nous poser vos questions à l'adresse suivante :
syndicat.cfdt@travail.gouv.fr

La réunion est présidée par l'adjoint au DRH, M. Blondel étant absent.

DECLARATION PREALABLE AU CHSCT MINISTERIEL DU 11 MARS 2016

A la mi-janvier 2016 WIKIT a été installé dans l'ensemble des services d'inspection du travail. Est-il utile une nouvelle fois de rappeler le travail d'analyse mené par le CHSCT M et le cabinet ERETRA qui a mis en exergue les difficultés que l'outil présente en l'état ? Est-il nécessaire de rappeler à nouveau les interpellations que notre organisation du travail a formulées au cours des dernières réunions de cette instance sur l'impact organisationnel que la mise en place de WIKIT a immanquablement suscité ? Evidemment non, ces alertes sont parfaitement connues de la DRH et de la DGT.

Ces alertes ont-elles été suivies d'une quelconque action, destinée à anticiper les écueils de l'outil ? La réponse n'en est pas moins évidente : non !

Car oui, **WIKIT impacte l'organisation du travail, quand bien même la DGT a cherché à contourner cette question, laissant les services déconcentrés gérer, très mal et avec retard ces impacts.**

Est-il utile de demander à l'administration centrale une position sur ce sujet ? La réponse est la même : non ! Car elle a déjà répondu. Aucune position ne sera prise sur l'aspect organisationnel laissant la main aux DIRECCTEs, aux UD voir aux UC, sans directive. C'est ainsi qu'on observe ça et là des « qui fait quoi ? » des « pas à pas » et des « je ne sais quoi ? » !!

En somme c'est une **cacophonie généralisée, laissant les utilisateurs livrés à eux-mêmes.** Mis à part, une charte de saisie, dont le contenu sera des plus légers et finalement peu novatrice par rapport au texte concernant CAP SITERE, rien. Cela est-il satisfaisant venant de l'autorité centrale de l'inspection du travail, qui mise beaucoup sur cet outil de partage ? Nous ne le pensons pas.

Nous ne reviendrons pas sur les difficultés techniques et ergonomiques de l'outil qui sont connues et dont nous attendons toujours les correctifs. Mais peut-on accepter qu'un outil informatique puisse être livré aux mains des utilisateurs finaux, alors qu'il comprend de nombreuses carences : chartes graphiques approximatives, impossibilité de saisir nombre

d'actes faisant suite à contrôle, impossibilité de corriger des erreurs, engorgement par des reprises inutiles de CAP SITERE. La liste est longue.

D'urgence nous demandons une remise à plat et que ces dysfonctionnements soient rapidement corrigés. Sans quoi, WIKIT sera atteint du syndrome « CAP SITERE », au point que certains commencent déjà à regretter ce dernier alors qu'ils n'avaient de cesse de souligner ses défauts. Mais l'inspection du travail n'est plus à un paradoxe prêt, vous en conviendrez.

Paradoxe d'un service de l'Etat censé faire appliquer le code du travail et en particulier ses dispositions destinées à préserver la santé physique et mentale des salariés du secteur privé. Dispositions qui s'appliquent d'ailleurs à ses propres agents. On pourrait ainsi imaginer que l'encadrement de ces services soit expert sur ces domaines, en particulier son autorité centrale aidée par une DRH rompue à la prévention des risques, en particulier psychosociaux.

Or là encore paradoxe ! Les réorganisations se succèdent, sans anticipation, sans accompagnement et sans analyse préalable des risques. **La réorganisation territoriale est un exemple des plus actuels, où l'incertitude règne et les études d'impact menées tambour battant sont qualifiée par la DRH, d'insuffisantes. Sans pour autant qu'il soit menées de nouvelles études, soit volontairement, soit dans la cadre des expertises décidées par les CHSCT.**

C'est ainsi que les principes généraux de la prévention des risques sont réécrits, par ceux-là même qui en sont les auteurs, au grand dam des agents qui sont censés les appliquer pour autrui. Paradoxe ! Car **le principe appliqué est bien le suivant : « pour éviter le risque, le mieux est de l'ignorer ». Pratique ! Mais irréaliste.**

L'ignorance feinte, partielle ou totale d'ailleurs, entre en action dès lors que les organisations syndicales réformistes pointent du doigt ce qu'il y a de plus gênant. Or ne sommes-nous pas aussi au ministère du dialogue social ? Paradoxe !

L'hyper violence entre agents dans laquelle les services de l'inspection du travail sont entrés depuis plusieurs mois est bien réelle, et réellement ignorée ! Et là encore, la CFDT a alerté, dénoncé, réclamé des actes... A défaut d'acte c'est une omerta des plus malsaines qui s'est installée.

Plongées dans l'immobilisme le plus délétère, les hiérarchies locales sont dépassées avec le sentiment, sans doute exact, que les services centraux n'ont aucune envie de se saisir des conséquences de ce qu'ils ont initié.

Les situations s'amplifient, se développent, se gangrènent. Paradoxe là encore d'un service de l'Etat qui plutôt que de vouloir régler ses problèmes préfère voir des services entiers plonger dans le chaos et la paralysie et au final ne plus rendre le service au public, ce qui est pourtant sa raison d'être.

En **Pays-de-Loire** une UD après l'autre tombe dans les conflits dont les seules solutions proposées et mises en œuvre sont l'exfiltration des RUC, objet d'acrimonies. En **Nord Pas de Calais Picardie**, l'UD du Nord traite de manière atypique les violences verbales exercées à l'encontre d'une RUC, en diligentant une enquête à charge offrant pour toute sortie de crise, la possibilité pour cet agent d'occuper un placard. Ce dernier exemple permet d'illustrer le soutien « efficace » apporté aux RUCs dans la difficulté. En **Haute Savoie** nul n'est besoin de signaler que **cette UD est désormais plongée dans un climat tel, qu'il est impossible pour les agents de pouvoir travailler sereinement.**

En **Ile de France**, le niveau de violence est paroxystique. Pour exemple, à l'**UD de Paris le cabinet « GESTE » spécialisé en psychologie du travail a fait le constat d'un climat « d'une violence jamais constatée par le cabinet en 30 ans d'activité » (SIC).** Des agents se font agresser verbalement en réunion de service sans que la hiérarchie ne cherche à adopter des mesures adéquates.

Ces constats suffisent à eux-mêmes pour qualifier une situation des plus dégradées, marquant une dangereuse dérive. **Le SYNTEF CFDT ne restera pas sans réagir et par cette déclaration nous vous indiquons que nous ferons remonter systématiquement aux administrations centrales, au plus haut niveau, les situations de violence que nous aurons à connaître et n'ayant fait l'objet d'aucune mesure ou bien d'action visant à stigmatiser les victimes.** Sur la foi de ces signalements, nous mobiliserons les procédures d'alertes formelles dont vous connaissez les pendants juridiques.

Il est plus que temps que vous réagissiez et qu'enfin vous fassiez montre de plus de détermination, sans quoi vous devrez pleinement assumer les conséquences les plus dramatiques de la détresse profonde dans laquelle sont plongées les victimes de ces actes odieux !

Un **autre facteur anxigène** est lié aux **affectations des inspecteurs/trices du travail issus de l'EPIT comme du concours externe.** Les incertitudes pèsent d'autant plus que ce manque de visibilité perturbe aussi le fonctionnement des services. Pour les IET, nous demandons en particulier que les situations individuelles qui posent problème, et elles sont limitées à deux cas, soient examinées par la DRH avec attention afin de ces futurs/res inspecteurs/trices ne se trouvent pas dans des situations sociales et familiales compliquées, génératrices de stress.

Il est plus que temps que vous cessiez d'ignorer les évidences. Plutôt que de tenter de nous noyer en organisant une réunion de CHSCT M commun dont l'objet n'avait que peu d'importance en rapport avec les préoccupations du moment, agissez !

Notre déclaration n'a suscité aucune réaction du représentant de la DRH. Tout juste nous demande-t-il de leur signaler les cas d'agents se trouvant en situation difficile. Nous intervenons alors pour appuyer la nécessité d'intervenir sur la situation de l'UD74 où un contrôleur du travail a fait l'objet de trois agressions verbales en deux jours.

Avis du CHSCT-M sur le plan d'accompagnement RH de la réforme territoriale

Le SYNTEF-CFDT insiste sur le fait que ce plan n'a pas fait l'objet d'une évaluation des risques adaptée aux diverses situations rencontrées dans les DIRECCTEs impactées par la réforme territoriale. Nous considérons que les mesures prévues sont trop génériques, parfois imprécises en particulier sur les moyens qui seront alloués. Nous insistons aussi sur le fait que les CHSCT régionaux se voient systématiquement refuser les demandes d'expertises sur l'impact des réorganisations, ce que nous estimons être illégal.

Pour le SYNTEF-CFDT il y a un véritable problème de méthode. Si les études d'impact avaient été menées convenablement, il n'aurait sans doute pas été nécessaire aux CHSCT-R de demander ces expertises. Il y a là une carence de l'administration qui se trouve aujourd'hui toujours non comblée.

Aussi nous estimons que **nous ne pouvons pas nous prononcer sur l'adéquation entre les mesures proposées et les risques auxquels seront exposés les agents.**

Enfin nous considérons que **cette consultation du comité intervient trop tard car les mesures prévues au plan sont déjà mises en œuvre.**

Le président du CHSCT-M ne prenant pas en compte notre position, décide malgré tout de consulter le CHSCT-M. Nous décidons alors de quitter la salle, ne souhaitant pas prendre part à cette consultation.

A l'issue d'une interruption de séance et après discussion avec les organisations syndicales CGT -FO - SNU-SUD et UNSA, nous nous associons pour voter la motion suivante :

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, FSU-SNUTEFE, SUD Travail Affaires Sociales, UNSA rappellent leurs demandes d'une prise en compte sérieuse des risques psychosociaux au sein du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, FSU-SNUTEFE, SUD Travail Affaires Sociales, UNSA demandent à ce que toutes les expertises votées par les CHSCTR dans le cadre de la réforme territoriale et de la fusion des régions, conformément aux dispositions de l'article 55 du décret 82-453, soient réalisées. Elles exigent que soit réalisée l'évaluation des risques en respectant les préconisations imposant l'observation des situations de travail réel. Elles constatent que le document relatif aux risques liés à la réforme territoriale (tableau) est plus qu'incomplet.

Tant que ces expertises ne seront pas réalisées, tant que nous n'aurons pas une évaluation complète des risques et au vu de l'insuffisance des documents remis relatifs au plan d'accompagnement RH de la réforme territoriale, les membres du CHSCT-M des organisations syndicales CFDT, CGT, FO, FSU-SNUTEFE, SUD Travail Affaires Sociales, UNSA estiment qu'elles ne sont pas en mesure de rendre un avis éclairé sur ce plan et notamment sur l'adéquation entre ce plan et les risques.

Nous exigeons que le CHSCT-M soit de nouveau réuni sur ce point pour donner un avis après réception des éléments susvisés.

Le président refuse de prendre en considération cette motion et poursuit dans sa démarche de consultation. Le SYNTEF-CFDT, tout comme les autres organisations syndicales, refuse de donner un avis. L'administration passe outre.

Nous prenons acte de ce refus manifeste de l'administration de poursuivre le dialogue social sur un sujet pourtant majeur car déterminant pour la vie quotidienne de milliers d'agents. Nous déplorons cette attitude qui démontre le peu de cas que fait la DRH des positions syndicales.

Wik'IT

La DGT, représentée par M CALVEZ, vient présenter au CHSCT-M l'état d'avancement des travaux menés sur WIKIT, suite aux demandes du comité. Nous sommes toutefois **surpris que le comité de suivi que la DRH avait accepté de mettre en place n'ait pas été réuni.**

Il nous est répondu que ce comité ne sera pas mis en place. Nous protestons énergiquement face à cette décision qui là encore va à l'encontre du dialogue social.

Nous sommes également surpris des propos de **la DGT qui vient déclarer que WIKIT n'impacte pas les conditions de travail des agents !**

En 5 minutes nous démontrons à la DGT en quoi WIKIT vient impacter les conditions de travail :

- Modification des tâches des assistants de contrôle,
- Intégration de l'outil de rédaction au logiciel,
- Modification des transmissions, désormais pas voie électroniques d'un certain nombre de documents : demande de rapport, recours hiérarchiques, etc, etc.

Et nous ne parlons même pas de la situation des agents reconnus travailleurs handicapés du fait d'une déficience visuelle, pour qui WIKIT n'est pas accessible.

Ces « nouveautés » viennent directement impacter nos organisations et nos conditions de travail. Et c'est pour ces raisons que le SYNTEF-CFDT demande que des cadres organisationnels soient travaillés, en amont, avec les organisations syndicales du CHSCT-M en groupe de travail.

Tout juste nous est-il répondu que des « fiches techniques » seront rédigées et sur lesquelles le CTM sera consulté : quid du CHSCT M ???!!!

Décidément nous constatons un véritable recul du dialogue social, ce qui vient conforter nos constats énoncés dans notre déclaration préalable.



Vos représentants SYNTEF-CFDT au CHSCT-M

**Niklas VASSEUX – UT Paris
Anne COCHOU – UT Finistère – à titre d'expert**

N'hésitez pas à nous contacter !

Tel : 01.44.38.29.20. – syndicat.cfdt@travail.gouv.fr

WWW.SYNTEF-CFDT.COM