



SYNTEF-CFDT

Syndicat National Travail Emploi Formation

Ministère du Travail, de l'Emploi,
de la Formation Professionnelle
et du Dialogue Social

ANACT

Fédération PSTE



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

DECLARATION PREALABLE AU CHSCT MINISTERIEL DU 19 AVRIL 2016

Dans la précédente déclaration préalable, le SYNTEF-CFDT avait alerté l'administration centrale sur **l'hyper-violence constatée ici et là dans les services**. Nous avons encore, avant cette date, souligné le danger qu'il y a à ne rien faire dans le domaine des risques psycho-sociaux : en effet, soit les faits dénoncés sont réels et appellent un traitement adapté avec des mesures claires ; dans le cas contraire, si les faits dénoncés sont inexistantes, les personnes de mauvaise foi ayant sciemment instrumentalisé les situations relèvent le cas échéant de procédures disciplinaires.

Or, on voit perdurer des cas dans lesquels la direction reste dans un obscur entre-deux, sans diligenter une enquête avec des conclusions claires et non-équivoques. Cela est particulièrement préjudiciable au collectif de l'inspection du travail et aux personnes puisque nul n'est vraiment lavé de tout soupçon, ce qui laisse libre cours à la rumeur.

Si le SYNTEF-CFDT est attaché au respect des prérogatives des CHSCT régionaux ou locaux, il l'est aussi à la bonne information par les remontées qui s'imposent du terrain, afin de pouvoir exercer son légitime travail d'analyse et d'homogénéisation des pratiques.

Aussi, **nous demandons à ce que notre instance nationale soit destinataire du rapport d'enquête de la Direction de l'UD 92 concernant la plainte en discrimination.**

Concernant la situation à l'UD de Lille, de Haute-Savoie et de Paris, nous vous demandons ce qui a été fait et le compte-rendu précis des actions.

Le traitement disparate de ces « affaires » souligne **l'urgente nécessité d'établir une méthodologie nationale d'enquête ainsi que la responsabilité de l'échelon national quant à son rôle de surveillance, d'appui et de contrôle des actions menées** dans ce domaine par les échelons départementaux et régionaux. C'est aussi une

question d'égalité des agents devant la Loi : quelle que soit l'UD ou l'UR concernée, les agents victimes de faits de harcèlement ou de discrimination doivent être placés dans la même situation quant au traitement de leurs demandes.

On doit mettre à plat **la question de la compétence des CHSCT-R ou locaux quant à diligenter des enquêtes discrimination**. Si en effet, un raisonnement strict pourrait faire douter de la légitimité de cette instance sur ces questions, il faut souligner que l'absence de délégués du personnel dans le domaine public ne permet pas aux agents de saisir comme c'est le cas dans le secteur privé une instance dédiée aux atteintes aux libertés et aux droits. Par conséquent, la lecture rigoriste devrait être assouplie et **une méthodologie particulière devrait être conçue en concertation avec les OS du Ministère, propre à préserver l'impartialité indispensable à ces enquêtes**.

S'agissant de **l'amiante**, s'il est vrai que notre service d'inspection du travail ne saurait se satisfaire du seul examen des plans de retrait et des modes opératoires, les contrôles sur zone tels que préconisés dans le II de la note DGT/DRH sur les suites du décret doivent se réaliser dans des conditions optimum de sécurité pour les agents. Et ce, surtout dans un contexte où les mesurages et les prélèvements réalisés par les entreprises intervenantes ne sont pas toujours dignes de confiance.

A ce titre, **nous demandons à ce qu'un point soit fait sur le déroulé des formations « Amiante » de niveau 1 et l'avancée des formations de niveau 2. Nous attirons votre attention, sur la difficulté d'accès à ces formations des agents en mobilité.**

De plus, nous vous alertons sur le fait que toutes les UD ne sont pas logées à la même enseigne : ainsi, les équipements de protection individuelle, corollaires des formations, ne sont pas toujours correctement suivis et maintenus en état.

Si la note insiste sur le fait qu'un agent en contrôle est moins exposé, en principe, qu'un travailleur, nous vous rappelons qu'en principe une seule exposition peut être lourde de conséquences.

C'est pourquoi, tous les agents intervenants en zone doivent être équipés d'EPI adéquats.

En outre, **le SYNTEF-CFDT rappelle qu'une mesure de prévention fondamentale non rappelée par la note est celle de l'accompagnement de l'agent de contrôle chaque fois que c'est possible par un ingénieur de prévention spécialisé et à défaut par un agent du réseau amiante ou expérimenté. Aller seul sur un chantier amiante en zone constitue un risque, et cela doit être posé comme tel.**

Concernant le point n°2 : recueil des besoins des membres des CHSCT-M sur la formation RPS et sur la définition d'une action collective (retour sur une expérience d'une DR), nous constatons l'absence de document joint relatif à la définition d'une action collective qui demeure donc mystérieuse à cette heure ainsi que l'expérience en DR évoquée. Ce point ne nous semble pas prêt pour une consultation et devrait faire l'objet d'une information conséquente.

Vos représentants SYNTEF-CFDT au CHSCT-M

**Anne COCHOU – UT Finistère
Christel LAMOUREUX – UT Paris – à titre d'expert**