



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 28 SEPTEMBRE 2016

La réunion de ce comité se déroule dans un contexte peu favorable au dialogue social. La contestation de la loi travail entraîne des actions de boycott des instances représentatives du personnel, dont les CHSCT locaux et régionaux. Cela a pour conséquence de facto, une mise en sommeil des sujets, pourtant bien éloignés de l'objet de ces actions. Nous le regrettons. La prévention des risques et la préservation de la santé des agents du ministère du travail est pourtant un enjeu majeur du dialogue social. Si les organisations syndicales engagées dans un mouvement de contestation prennent leurs responsabilités sur ce volet, qu'en est-il de l'employeur ?

Le rapport des ISST porté à l'ordre du jour de cette séance vient nous éclairer sur le fonctionnement des CHSCT de nos services et ainsi donner une photographie de l'état du dialogue social sur la question des sujets relatifs à la prévention des risques au travail et la protection de la santé des agents.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que cette photographie est particulièrement sombre.

Nous avons déjà dénoncé le paradoxe dans lequel nous nous trouvons. Celui d'un ministère dont les agents affectés à l'inspection du travail sont chargés de faire appliquer la loi, dont celle qui garantit le fonctionnement du CHSCT dans l'entreprise, alors que les comités au ministère du travail ont une faible reconnaissance de leur employeur. Les ISST relèvent ainsi nombre de problématiques de fonctionnement : non transmission des documents dans les délais, voir absence de transmission, absence également des registres obligatoires, où lorsqu'ils existent, ils ne sont pas exploités. Mauvaise exploitation des indicateurs santé : pas d'avis émis par les CHSCT, aucune action tirée de constats fondés sur des éléments objectivés, documents incomplets qui empêchent ainsi de pouvoir s'en servir pour construire les actions de prévention des risques. Le DUER national et ses déclinaisons locales, restent encore peu exploités, non mis à jour et surtout les CHSCT ne sont pas consultés sur son contenu. Enfin l'interprétation restrictive de l'administration des textes réglementaires neutralise l'action des CHSCT dans leurs pouvoirs d'enquête et finit par l'enliser

dans des contentieux qui se multiplient, cristallisant les positions autour de questions de principe bien éloignées des préoccupations quotidiennes des agents.

La vision stratégique du CHSCT que les ISST souhaitent, nous la réclamons depuis des années et nous avons tenté de la promouvoir dans l'exercice de notre mandat. Parfois avec succès, et très souvent en vain depuis l'engagement de cette mandature. La réalité est que le CHSCT est géré de façon purement administrative par la DRH, qui s'efforce de remplir formellement ses obligations, sans promouvoir une véritable politique de prévention des risques. Tout cela est creux, sans objectif réel, ce qui ne manque pas d'exacerber les antagonismes et décourager les parties prenantes les plus actives. Et nous l'observons concrètement dans l'application du plan de prévention ministériel. Les remontées issues des régions, confrontées à la réalité du terrain sont parfois loin d'être convergentes.

Et surtout, l'efficacité de ce plan se mesure à ses effets. Or aucun indicateur n'est valablement mis en place à cet effet. **Les remontées de nos élus dans les CHSCT régionaux font état d'une toute autre réalité que celle qui transparaît dans les tableaux EXCEL bardés de couleur que la DRH nous communique.** Cette réalité dépeint pour certaines régions un **état de désorganisation catastrophique facteur de risques psycho sociaux** dont les responsables sont les DIRECCTEs eux-mêmes et les RUD qui perclus par leurs angoisses ne prennent pas les bonnes décisions et laissent aller à vau l'eau des services entiers. La DGT et la DRH, bien qu'informés laissent faire, entretenant ainsi l'idée que rien n'est possible. Dans ces régions là, dans ces UD là, l'innocuité du plan de prévention est flagrante car il n'est qu'un cosmétique, même pas un cache misère, tout juste une remontée en plus traitée par les SG soucieux de ne pas donner une image trop négative de leurs services.

Nous ne pouvons que saluer et encourager le travail entrepris par la conseillère nationale de prévention et le médecin coordonnateur qui se sont rendus dans les régions, afin d'avoir une vision de la réalité de terrain. Mais quelle suite sera donnée à ce travail... ???

Le fonctionnement actuel du CHSCT M est à l'image de ce tableau. Plus aucun travail de fond, plus de comités de suivis, juste l'instrument décrépît des joutes habituelles entre l'administration et les organisations syndicales. Le rôle pivot de cette institution est oublié, enterré.

Or, les sujets ne manquent pas et mériteraient un traitement digne par l'administration et le CHSCT M. **La réforme territoriale** est encore en cours, générant de multiples inquiétudes quant aux missions qui seront dévolues aux régions. Tout cela est accentué par les incertitudes sur la pérennité des postes en doublon. Alors oui, aucune mobilité forcée n'a été constatée. Mais ce sont des mobilités de fait ou des changements de poste fortement conseillés qui sont pratiqués.

L'autre sujet d'actualité sur lequel le CHSCT M n'a pas été informé est **l'application du RIFSEEP et ses conséquences sur les conditions de travail des agents** de catégorie C mais également tous les autres. Car le RIFSEEP implique nécessairement un changement de nature, et des conséquences de l'entretien professionnel. Et ce sujet est bien de la compétence du CHSCT M... En toute logique, nous considérons que si le CTM est consulté, le CHSCT M le devrait être lui aussi.

Encore un exemple de l'absence de vision stratégique et d'anticipation.

Votre représentant SYNTEF-CFDT présent au CHSCT-M :

Niklas VASSEUX – UT Paris