



CHSCT-R de la DIRECCTE Centre 21 janvier 2014

Le Direccte Centre avait convoqué le CHSCT Régional à une réunion le 21 janvier 2014 dont l'ordre du jour comportait un point principal :

CONSULTATION SUR LE PROJET DE SCHEMA REGIONAL « MINISTERE FORT ».

Lors de cette réunion, les représentants du personnel CGT, FO, SNU et SUD (approuvés par l'UNSA qui n'avait pas de représentant lors de la réunion) ont adopté une position commune sur la base du texte reproduit ci-dessous :

L'instruction du gouvernement signée par le Ministre du travail le 29 octobre 2013 et relative à la mise en œuvre du projet intitulé pour un « ministère fort », contient des décisions qui modifient en profondeur l'organisation des services du Ministère du travail :

- suppression du corps des contrôleurs du travail
- suppression des métiers de contrôleurs du travail et interruption du devenir professionnel de nombreux agents
- réduction des effectifs globaux (C, B et A) tous services confondus
- suppression des sections d'inspection telles qu'elles existent actuellement
- création d'unités de contrôle départementales
- création d'unités de contrôle régionales et nationale
- rattachement d'agents de contrôle à des unités autres que départementales
- modification de la structuration de l'encadrement intermédiaire et concentration des pouvoirs (travail)
- modification de l'exercice des métiers (tous services et toutes catégories confondus)
- modification des organisations collectives de travail (tous services et toutes catégories confondus).
- notons, que pour les services Emploi et les services Support, le manque de visibilité pour le devenir des services et des agents qui y sont affectés et pour l'avenir même de ces missions au sein du service public de l'Etat, constitue une véritable préoccupation

Ces décisions emportent des conséquences majeures sur les conditions de travail des agents et sont de nature à induire des risques pour leur santé notamment au regard :

- des exigences et de l'intensité du travail
- des exigences émotionnelles
- de l'autonomie, des marges de manœuvres et de la latitude décisionnelle
- de la dégradation des rapports sociaux et des relations individuelles et collectives de travail
- du sens du travail et des conflits de valeur
- du devenir professionnel des agents

La nature et l'ampleur des conséquences de la mise en œuvre du projet « ministère fort » sur les conditions de travail des agents, leur santé et leur sécurité sont pour une large part fonction des choix régionaux et départementaux opérés en termes d'organisation ainsi que des moyens alloués et disponibles à chaque niveau.

A cet égard, les membres du CHSCT-R de la DIRECCTE CENTRE ne disposent pas à ce jour d'éléments suffisants pour se prononcer valablement sur le projet qui leur est présenté au titre de la mise en œuvre de l'instruction ministérielle du 29 octobre 2013.

En effet le document joint à l'ordre du jour (non transmis dans le délai réglementaire de 15 jours) reste plus qu'évasif sur de nombreux points de la future organisation, renvoyant souvent à des discussions ultérieures. Les informations précises et concrètes sur l'organisation, la répartition des compétences, la distribution des effectifs théoriques et réels ne sont pour l'essentiel pas données.

Ainsi, pour ne prendre que quelques exemples, il ne ressort pas clairement des documents fournis par l'administration :

- la traduction de la baisse des effectifs de référence par indication des postes dont le directeur régional envisage de ce fait la suppression ou le non remplacement (en précisant les missions qui ne seraient dès lors plus assurées ou les postes et services sur lesquels elles seraient redéployées) ;
- le nombre d'agents de contrôle affectés en section d'inspection du travail avant la mise en place du projet et le nombre après mise en place du projet (CT + IT en ETP, hors DUC) ;
- l'harmonisation des critères entre UT pour le découpage des sections ;
- la répartition du contrôle des entreprises entre les inspecteurs et les contrôleurs du travail pendant la période transitoire ;
- le nombre de secrétaires de section (en ETP) et les modalités de leur travail avec les agents de contrôle ;
- les impacts du transfert partiel de la gestion et des crédits FSE et FEDER à la Région tant sur le service FSE lui-même que sur l'ensemble du pôle 3 E ;
- les impacts de la nouvelle loi de formation professionnelle tant sur service SRC que sur l'ensemble du pôle 3 E ;
- les moyens attribués au SRC et au pôle 3 E pour faire face aux missions et aux nouvelles exigences qui se profilent.

En outre l'esquisse d'organisation présentée n'est pas stabilisée puisque l'étape de la validation par la DGT n'a pas eu lieu. Le projet pourrait être sensiblement remanié après prise en compte des exigences et des veto de l'administration centrale.

Enfin force est de constater que rien dans le document transmis, qui est identique à celui adressé aux membres du CTR, ne constitue un commencement d'évaluation des risques résultant de la réorganisation pour la santé des agents et d'analyse de son impact sur les conditions de travail. A fortiori aucune information n'est donnée sur les mesures de prévention envisagées.

Ajoutons par ailleurs qu'il ne ressort pas des documents fournis par l'administration que les médecins de prévention ont bien été informés de ce projet et que leurs « conseils » ont été sollicités, alors que l'article 15 du décret 82-453 dispose : « Le médecin de prévention est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne :

1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ; 3° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ; 4° La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ».

Ces éléments sont pourtant indispensables à une prise de position éclairée des membres du CHSCT. En leur absence le CHSCT ne saurait être utilement consulté.

En conséquence, les représentants du personnel au CHSCT-R, constatant les insuffisances des informations présentées quant aux organisations projetées et aux moyens alloués ainsi que l'absence totale d'évaluation des risques résultant de la réorganisation pour la santé des agents et d'analyse de son impact sur les conditions de travail, ont considéré qu'ils n'étaient pas en mesure d'émettre un avis éclairé sur ce projet.

Constatant la carence de l'administration en matière d'évaluation *a priori* des risques, d'analyse de l'impact du projet sur les conditions de travail des agents, leur santé et leur sécurité, ils ont présentés au vote une résolution visant à désigner un expert agréé au sens des articles 55 et 57 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié afin :

- ☞ d'identifier en quoi les réformes ainsi engagées par le ministère, et leur traduction effective dans les services de la région Centre, peuvent comporter des risques pour la santé et la sécurité des agents ;
- ☞ d'analyser les risques préexistant aux réformes engagées, apprécier leur évolution dans le cadre de la mise en œuvre de ces réformes et déceler la survenance de risques nouveaux ;
- ☞ dégager des pistes de réflexion sur les organisations et les moyens propres à permettre le bon fonctionnement des services et l'amélioration des conditions de travail ;
- ☞ proposer des mesures et des actions de prévention.

Cette résolution a recueilli :

4 voix pour (CGT, FO, SNU et SUD) et 1 abstention (CFDT)

Le directeur régional s'est pourtant opposé fermement à la désignation d'un expert, considérant que le choix de recourir à une expertise nationale, selon ses termes, « *n'a pas à être doublée par une expertise régionale* ».

Le ministère a certes accepté une expertise nationale, mais celle-ci sera cependant limitée à trois régions et la DIRECCTE Centre n'en fait pas partie.

La demande de vos élus portait sur la prise en compte spécifique des enjeux régionaux.

Concernant le choix de l'organisme agréé, les représentants du personnel ont suggéré de recourir à celui qui a été choisi au niveau national pour simplement étendre son analyse aux risques générés par les choix d'organisation régionaux.

Nos organisations syndicales siégeant au CHSCT-R et au CTR tireront toutes les conséquences de ce refus, comme du défaut d'analyse *a priori* des risques liés à la réorganisation projetées, lors des prochaines réunions de consultation et notamment celle du CTR le 30 janvier prochain.