

COMPTE-RENDU FSU SNUTEFE du CHSM du 7 juin 2019

Lors de ce CHSM, le DRH Pascal BERNARD était présent, pour la première fois depuis la nouvelle mandature.

- Nous l'avons ouvert par une déclaration liminaire ferme CGT-SUD-FSU (pj) mettant en cause le fonctionnement du CHS Ministériel et les politiques menées contre la Fonction Publique et spécifiquement les mesures de **démantèlement du Ministère du Travail, annoncées par circulaires interministérielles**, non signées et « fuitant » bizarrement le 14 mai, mesures qui ont de lourds impacts anxiogènes sur la santé des agents. Le DRH a répondu que les CTM et CHS seraient réunis avant le 14 juillet pour débattre des modalités de mises en œuvre des circulaires, avec les ministres ou directeurs de cabinet. Le DRH a assuré de sa volonté d'assumer une fonction RH de pilotage des services et de régulation de la vie au travail, la fonction RH pouvant imposer des mesures aux directeurs de service. Il a annoncé un CHSM avant le 10 juillet lançant « une expertise de l'ensemble du périmètre du ministère sur l'Organisation Territoriale de l'Etat » aboutissant à un outil unique à utiliser impérativement par les régions pour gérer leur réorganisation. Nous avons salué ce nouveau discours ou le DRH ne se défausse plus sur les directeurs de service mais averti que seuls les faits permettraient d'en mesurer la réalité... et nous avons cité le mauvais exemple donné par le mépris du Premier Ministre qui, saisi par courrier de la secrétaire générale de la FSU en février 2019 sur les rumeurs de disparition des Direccte, n'a même pas daigné accuser réception.
- **Réunion d'échanges entre pairs** : La DRH avait accepté à la réunion d'avril notre demande de sortir une note nationale aux Direccte leur demandant d'organiser des réunions d'échanges entre pairs, sans responsables hiérarchiques présents. Mais elle a rétro-pédalé subitement devant la résistance des Direccte ! Nous sommes donc remontés au créneau en interpellant directement le DRH sur cette préconisation majeure du rapport d'expertise ALTER ERGO sur le « Ministère Fort » de 2014, rapport que le DRH ignorait et que nous lui avons recommandé de lire sans délai. Il a validé en séance devant le Numéro 2 de la DGT que ces réunions devaient être mises en place avant la fin de l'année partout et que le message serait passé à tout l'encadrement sur cette priorité nationale qui fera l'objet d'objectifs chiffrés par régions... Un Groupe de travail doit se réunir en septembre pour valider le processus.
- **Les formations des nouveaux CHSCT et conseillers de prévention** seront lancées rapidement (module de 3 jours national + 2 jours optionnels avec libre choix du prestataire pour chaque organisation syndicale). Une formation sur la discrimination et les violences sexistes d'une demi-journée (sic...) sera lancée d'ici fin 2019. Nous avons demandé le cahier des charges, étant sceptiques sur la faible durée de cette formation.

- **Risques psychosociaux** : Le CHSM continuera, via un groupe de travail, à analyser les cas de tentatives de suicides et suicides pour y déceler les facteurs professionnels et pouvoir proposer des modalités de prévention. Un point d'information a été fait sur l'enquête par une délégation paritaire sur la récente tentative de suicide d'un IET, qui démarre, avec des auditions des IET et agents qui le souhaitent à l'INTEFP, en Juin, avec rendu d'un rapport en juillet, qui sera présenté au DRH puis en CHSM. Le DRH (président du CA INTEFP par intérim) va aussi recevoir une délégation des agents et une autre des IET.
- **Amiante** : La DRH a reconnu que la situation n'était pas satisfaisante, les DTA n'étant pas faits partout ni suivis. Nous avons demandé à accéder au relevé par département fait par l'ISST pour pouvoir suivre les actions de plus près.
- **Le management par les chiffres** : Suite à notre demande de voir consulter le CHSM sur la note du DGT du 14 mars 2019 qui marque une inflexion autoritaire, nous avons eu un dialogue de sourds avec la DGT. La DGT « assume » le pilotage par les chiffres (300 000 interventions de l'IT dont la moitié ventilées par thèmes « prioritaires » et 2 jours / semaine en contrôles en entreprises) sans écouter notre constat de la hausse de charge de travail liée aux baisses d'effectifs, ni l'impact de la création d'une nouvelle couche d'encadrement intermédiaire multipliant par 4 le nombre de chefs (les RUC), des logiciels non ergonomiques, des changements constants du code du travail et un renvoi plus fréquent aux accords d'entreprise complexifiant les tâches des agents... Nous avons tous pointé que ni la DGT ni la DRH n'ont produit une évaluation des risques, comme c'est une obligation réglementaire, à propos des conditions de travail modifiées par le pilotage par les chiffres (ce qui ne figure pas dans le Document Unique d'Evaluation des Risques du ministère qui date de 2013...). La DGT a redit que le pilotage par les chiffres ne valait que pour l'action collective de l'IT et pas pour les évaluations individuelles, que les CREMA n'avaient pas à être recherchés par la hiérarchie pour cela (dont acte, n'hésitez pas à saisir les syndicats en cas de dérive locale !). Et la DGT a dit vouloir consulter le CHSM en 2020 sur les priorités de l'IT et leur impact sur le métier mais réserve sa réponse sur l'évaluation des risques (sic !, le cordonnier mal chaussé comme d'habitude !).
- **Logiciels** : un échange a eu lieu sur les refontes de WIKIT, SIPSI et CERES, insatisfaisant pour nous car « pour information » et sans supports envoyés avant la réunion. Nous avons exigé une consultation en bonne et due forme sur la base de documents précis, voire de démonstrations concrètes, ce qui a été promis avant la fin 2019. Sur tous ces logiciels nous avons pointé clairement l'incapacité du ministère à intégrer à ce jour les besoins des agents et l'ergonomie dans les cahiers des charges. Sur WIKIT2, la DGT nous a assuré que cela serait le cas avec un système de conception « agile », par briques successives en logiciel libre avec des allers-retours avec des utilisateurs volontaires. Nous avons donc félicité le ministère d'avoir mis 16 ans à écouter les propositions du groupe d'agents de contrôle qui avait fait ces demandes en 2003 lors de la création de Cap SITERE et à intégrer le principe de l'ergonomie de conception...
- **Plan Handicap 2019-2021**: ce plan détaille les moyens d'atteindre les 6 % d'agents avec reconnaissance de handicap, les modalités d'adaptation des postes, des bâtiments, de soutien, de formation... Il est lié à la convention avec le FPIHP et le plan 2019-2021, qui sera signée en septembre 2019 et permettra au Ministère de toucher 1,8 M €. Nous en suivrons les réalisations.

Les représentants FSU snutefe

