



Compte rendu du CHSCTM du 30 mai 2018

A l'ordre du jour de ce CHSCTM : projet d'instruction sur les violences sexistes et sexuelles, point sur les outils, échanges sur l'impact sur les conditions de travail des applications WIKI'T et RenoIRH, point d'étape sur la mise en œuvre des préconisations du CHSCTM sur l'impact sur les conditions de travail de la réforme de l'Etat et les projets d'outils de prévention sur les TMS et les risques psychosociaux dans les services.

Projet d'instruction relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Cette instruction est une déclinaison de la circulaire fonction publique du 8 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique. L'instruction présentée est moins ambitieuse que la circulaire, et est même plus restrictive sur certaines actions :

- La circulaire prévoit la formation de l'ensemble des agents, en priorisant l'encadrement, les référents égalité, les assistants de prévention, les représentants du personnel et les agents en charge d'une fonction d'inspection. L'instruction ne prévoit, elle, que la formation des directeurs, chef de service entre 2018 (chefs de service de central et des directes, incluant les secrétaires généraux) et 2019 (encadrement intermédiaires). Pour les agents, ce n'est qu'une sensibilisation qui est prévue, en 2019. Pour rappel, nous revendiquons une formation de tous les agents à ne plus subir, et à dénoncer ces propos et agissements.
- L'instruction omet la définition du viol dans les violences faites aux femmes. Or, il ressort des résultats des questionnaires, remontés dans le cadre de la campagne contre les violences sexistes et sexuelles menée par LA CGT, la CNT et SUD, que nos services ne sont pas épargnés et comme dans toute la société, les femmes peuvent être victimes de ces faits.
- L'instruction est assez vague sur l'accompagnement des agents victimes : elle recommande d'orienter vers le médecin de prévention, le médecin traitant, les consultations spécialisées, l'assistance sociale sans définir le rôle de chacun. A aucun moment, l'instruction ne fait référence à la déclaration d'accident de service alors que cette dernière est censée prévenir et définir la prise en charge des femmes victimes en premier lieu dans le cadre du service.
- Le CHSCT est tenu totalement à l'écart de toute la procédure, il n'est qu'informé du lancement de l'enquête interne et de sa conclusion que si la victime en est d'accord. Cette restriction n'est pas prévue par la circulaire, et ne se justifie pas : les membres des CHSCT sont soumis à l'obligation de discrétion. Même en cas de refus absolu de la victime, il est possible de les informer et de les consulter en anonymisant les situations. **Nous rappelons à la DRH que pendant trop longtemps les agissements et les violences sexuelles ont été traités à huit clos, dans le silence pour ne pas faire de vague.**

Il est décidé que la DRH reprenne ce projet d'instruction, en le rendant au moins équivalent à la circulaire fonction publique. La DRH confirme que des actions de formation seront bien ouvertes aux agents en 2019 (facultatives) et que des formations seront proposées aux médecins et conseillers de prévention. Ces formations seront organisées par JLO formation (choix sur appel d'offre) et le contenu n'est pas encore arrêté.

Projet de refonte de WIKI'T

Comme un mauvais gag nous apprenons qu'après que CAP SITERE ait été lâché par IBM, WIKI'T va se faire lâcher par Microsoft en 2021, après seulement 6 ans d'existence, contraignant à l'achat et au développement d'un nouveau progiciel.

Mais cette fois c'est promis, le nouveau logiciel sera plus souple (la DGT prévoit de passer d'un système contraint à un système libre, en internalisant une partie du développement), plus pratique (relié à DACCORD, à SIPSI, à l'ODR...) et ergonomique ! Ça nous rappelle quand même un peu aux promesses faites pour WIKI'T en 2014....

La DGT, très ambitieuse, veut y intégrer les résultats du test en cours sur les outils mobiles au contrôle (tablette, smartphone...qui nous permettrait de supprimer le papier).

La DGT commence dès maintenant à constituer des groupes utilisateurs, ils veulent tester les développements au fur et à mesure de leur production.

Nous alertons la DGT sur le fait que l'ergonomie de l'outil dépendra surtout de ce pourquoi il est construit : est-il conçu pour être un logiciel d'aide au contrôle, et accessoirement sortir des statistiques, ou comme un outil de surveillance de l'activité ?

Nous nous inquiétons aussi sur les effectifs informatiques car avec un open source il faut un suivi permanent ainsi que l'appui de développeurs, ce que nous n'avons plus. La nouvelle responsable de la DSI nous annonce qu'ils veulent recruter des développeurs, l'idée étant de faire une petite partie du développement en interne et surtout d'être en capacité de contrôler de près les développements sous-traités.

RENOIR'RH

En 2014, la paye est gérée au niveau national à l'aide de 2 logiciels. Le nouveau développement de RenoiRH va permettre de simplifier cette action en regroupant la gestion et la liquidation de la paie dans le même module, ce qui va limiter le nombre de saisies. Des formations sont mises en œuvre pour les services RH. Mais actuellement et pour au moins deux mois, les agents gestionnaires vont devoir faire un double travail de saisie afin de tester le nouveau système et supprimer les erreurs.

Le CHSCT s'étonne que l'évolution et le développement du logiciel, qui va changer l'organisation RH n'ait pas fait l'objet d'une évaluation des risques pour les utilisateurs.

BOITE à outil TMS

Les TMS constituent le premier risque professionnel au sein du Ministère du Travail. Pour autant, rien n'était prévu de concret dans le plan de prévention ministériel.

La DRH constitue donc un groupe de travail réunissant les membres des CHSCTM des 3 Ministères (travail, santé, jeunesse et sport) afin de créer un outil pratique à destination des conseillers de préventions, des CHSCT locaux et des services déconcentrés.

Les OS sont attentives à ce que l'ensemble de la problématique liée aux TMS soit bien pris en compte. Pas seulement les contraintes biomécaniques (équipements bureautique, sièges...) mais également tous les aspects liés au stress, au management, à l'organisation du travail...

Les OS constatent également que, même sur l'aspect le plus simple à traiter_ à savoir les contraintes bio mécaniques_ l'administration ne met à pas à disposition de ces agents des postes de travail ergonomiques, et se contente d'agir sur les équipements en réparation, une fois que le trouble (irréversible) est déclaré pour l'agent. Elles demandent également à ce que l'administration informe et accompagne mieux les agents dans leur déclaration de maladie professionnelle.

Boite à outil RPS

Toujours dans le cadre du plan de prévention du Ministère du Travail, les agents ont demandé un travail sur la prévention des RPS, repérés comme étant de plus en plus présent au sein de nos services.

Dans le même esprit que précédemment, la DRH veut mettre en place une boite à outil permettant aux différents acteurs de s'approprier ces risques.

La première difficulté est que la grille d'analyse pour l'évaluation des risques présentée est celle de l'ANACT, et non celle du GOLLAC. Or, la grille de l'ANACT ne prend pas en compte les causes, ne cherche qu'à identifier des problèmes de surface pour y remédier.

Nous rappelons que les problèmes statutaires ne doivent pas être écartés de l'analyse : les contrôleurs du travail, les problèmes de coexistence des statuts dans les secrétariats, la valse des missions à l'emploi...

Point d'étape sur la mise en œuvre des préconisations du rapport du CHSCTM sur l'impact sur les conditions de travail de la réforme de l'Etat

Suite à l'enquête réalisée par le CHSCTM sur la mise en place des grandes régions, la DRH avait arrêté un plan d'action.

En ce qui concerne les aspects ressource humaine et organisation du travail, il avait été formulé par les OS plusieurs demandes précises, qui n'ont pas avancées comme :

- développer des espaces de discussion sur l'organisation ;
- créer et institutionnaliser les échanges de pratiques entre paires ;
- investir dans des outils plus évolués de communication permettant des échanges confortables et efficaces entre les agents ;
- développer dans les régions des moyens de formation équilibrés entre les sites ;
- Prendre en compte dans les RIL les temps de trajet (en cours d'étude avec Bercy) ;

Prochain CHSCT-M le 21 juin,

Vos représentants SUD TAS, Jérôme BEUZELIN et Naïla OTT