



Observatoire du renseignement, TOUT sur le rapport « *minoritaire* » du CHSCT-M !

La DGT avait pour projet de mettre en place un « Observatoire du renseignement » destiné à analyser l'activité des services de renseignement dans les Unité Territoriales.

L'objectif affiché par l'administration était de « *valoriser l'activité des services de renseignement* », « *de réaffirmer la place des agents des services de renseignement au sein du système d'inspection du travail* » et « *de concourir à rendre un meilleur service aux usagers* ».

La DGT voulait installer un logiciel sur les postes informatiques des agents des services de renseignement, afin que soient renseignées des informations, notamment sur le type de demandeurs (salariés/employeurs), les secteurs d'activité, la nature des informations demandées, et les suites données. Ces informations devaient ensuite être analysées afin que des statistiques fiables soient élaborées.

L'introduction de ce logiciel devait être progressive et faire l'objet dans un premier temps, de tests sur des sites pilotes. Le CHSCT ministériel a été saisi à ce sujet en novembre 2012.

Considérant les éventuelles modifications des conditions de travail et voulant mesurer l'impact de l'introduction de ce logiciel en termes de conditions de travail, le CHST ministériel, a unanimement voté le principe d'une expertise et la formation d'une mission d'enquête sur le terrain, en décembre 2012.

Si l'expertise n'a malheureusement pas abouti, du fait principalement de l'administration qui a appliqué des critères trop restrictifs sur la commande publique, la mission d'enquête a été effective.

Elle devait se dérouler en trois phases. Une première devait consister à l'étude d'un site pilote, sur lequel, l'outil « ODR » était utilisé depuis plusieurs mois (région Limousin, site de Limoges). Puis, la mission devait se rendre sur un site destiné à recevoir l'application afin d'observer les conditions de travail des agents avant la mise en œuvre puis revenir une fois le logiciel opérationnel.

Ces modalités ont fait l'objet d'un accord des organisations syndicales et de l'administration.

Ce travail devait alors déboucher sur un rapport du CHSCT M dont les conclusions et préconisations devaient être communiquées à l'administration avant l'extension de l'outil aux autres U.T.

Du moins, c'est ce qui était prévu...

Si les membres du CHSCT ministériel se sont bien déplacés sur les UT concernés et ont procédé à l'analyse des conditions de travail des agents de renseignement, la mission d'enquête ne s'est en revanche pas mise d'accord sur les conclusions définitives et le contenu du rapport.

Quelles sont les raisons de ce désaccord ?

Les conditions d'élaboration même du rapport avaient fait l'objet d'un accord entre l'administration, représentée par la conseillère nationale de prévention, et les organisations syndicales. Chacune devait rédiger une partie. La conseillère de prévention adressa au mois de juin un projet que nous devions compléter et amender.

Or, quelle ne fut pas notre surprise de recevoir quelques temps après, un document entièrement rédigé par la secrétaire du CHSCT M, dont l'analyse était le fruit d'une interprétation personnelle des faits et imposant des conclusions pour le moins hors sujet.

➔ Devant ce manque de respect des accords passés entre les membres du CHSCT M, les représentants du **SYNTEF CFDT** et de l'**UNSA ITEFA** ont proposé un projet de rapport, basé sur nos propres observations et desquels nous avons tiré des conclusions et préconisations.

Notre étonnement fut à son comble lorsque la secrétaire, s'étonnant de notre indignation, a insisté sur l'importance d'un rapport unique : le sien ! On conviendra qu'imposer son point de vue est certes une façon simple d'atteindre cet objectif mais qu'un syndicat indépendant peut ne pas être d'accord avec cette méthode ...très éloignée de la démocratie et de la volonté de concertation affichée !

➔ Notre objectif était de porter la parole des agents le plus fidèlement possible et analyser de façon factuelle les impacts de l'ODR. Ainsi nous avons indiqué que :

1- La mise en place de l'observatoire du renseignement est intervenue dans les 2 situations « test » dans un contexte d'organisation du travail dégradé, l'insuffisance en effectif contraignant les directions à organiser la polyvalence des agents et la mutualisation des ressources (plateforme téléphonique, renforts d'autres services, affectation temporaire d'agents non qualifiés....)

2- Les agents ont majoritairement exprimé une augmentation de la charge de travail résultant de l'utilisation de l'outil (qui devrait cependant se réguler en phase d'acquisition de l'outil). Ils ont aussi fait part des inquiétudes quant à l'utilisation qui pourrait être faite de l'observatoire du renseignement par rapport à l'évolution des métiers et des organisations du travail.

3 – Un espace de mise en discussion du travail par les agents eux-mêmes et entre eux devrait être mis en place ainsi que des groupes de réflexion commune avec les agents de section précisément en vue de rompre l'isolement des SR. L'exploitation de l'ODR pourrait en être la base.

4- Lors des décisions d'aménagement des locaux, la question de la proximité des SR et des Sections devrait être prioritairement examinée avec l'objectif de toujours retenir l'aménagement favorisant les meilleurs échanges

Compte tenu de l'ensemble de ces constats, les délégations de l'UNSA ITEFA et du SYNTEF CFDT au CHSCTM demandent au Ministère de prendre en compte avant généralisation et/ou développement de l'outil ODR :

- *Les organisations du travail existantes, leurs complexités et les difficultés liées aux sous effectif de certains services.*
- *Les aptitudes individuelles à l'utilisation de l'outil informatique et si besoin est, de procurer une formation adaptée aux agents.*
- *La nécessité d'expliquer et rappeler les objectifs réels de l'outil ODR et d'en démontrer l'utilité dans le cadre de l'exercice des missions, afin qu'il soit au mieux intégré dans la pratique professionnelle :*
- *De respecter le dialogue social préalable, en consultant les instances représentatives*
- *D'Informer les agents sur les objectifs poursuivis, par l'outil ODR*
- *D'attribuer les moyens humains suffisants, aux services de renseignement.*
- *De s'attacher à offrir des conditions matérielles d'implantation des services de renseignement permettant de garantir les conditions de travail et la qualité du service public.*
- *De veiller à doter ces services du matériel adapté.*
- *L'exploitation de l'outil ODR doit également avoir pour effet d'améliorer les échanges professionnels au sein du service renseignement et avec l'inspection du travail.*

Le SYNTEF CFDT et l'UNSA ITEFA demandent à ce que tous les aménagements, toutes les décisions soient prises pour que l'outil favorise l'intégration pleine et entière des SDR dans le système d'inspection du travail.

Cette « affaire » soulève deux questions :

- pourquoi l'administration, qui porte le projet, n'a à ce jour donné aucune suite à l'enquête menée en dépit d'un travail important mené par ses services d'une part, par les représentants d'autre part?
- Pourquoi ne peut-on travailler dans cette instance dans le respect des engagements pris ?

Ce qui est certain, c'est qu'à nouveau ce sont bien les agents qui pâtissent de la division syndicale, et des positions dogmatiques qui entravent le travail de fond qui devrait être mené au sein du CHSCT M.

Construire ou détruire, il faut savoir choisir :

Construire peut être le fruit d'un travail long et acharné.
Détruire peut être l'oeuvre d'une seule journée.

Winston Churchill

Au lieu de raturer sur un passé que l'on ne peut abolir,
Essayez de construire un présent dont vous serez ensuite fier.

André Maurois

L'UNSA ITEFA et le SYNTEF CFDT ont choisi de construire !