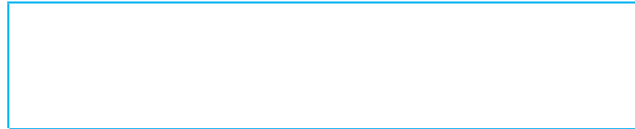


Les devises Shadok



Monsieur le Président,

***Une observation liminaire : est ce pour « habituer » les partenaires sociaux d'une « disparition » annoncée dans la réforme CAP 22, celle des CHSCT fusionnés avec les CT, que ce CHSCTM a un ordre du jour dont les points inscrits ne sont pas soumis à consultation mais seulement présentés pour information !***

Force est de constater que certaines problématiques sont pourtant au cœur des difficultés rencontrées par les agents dans l'exercice de leurs fonctions. Les CHSCTM se succèdent : nos signalements sur la dégradation des conditions de travail se répètent sans qu'il y ait la moindre prise en compte des situations alarmantes de la part des décideurs nationaux et régionaux.

***Certes, il y a une information parcellaire mais rarement une véritable concertation et une négociation franche ne sont instaurées : ainsi cet ordre du jour en est un exemple type par ces sujets abordés sans réelle recherche de solution constructive et partagée.***

**A - Pour exemple le projet d'instruction relatif à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. : un seul mot « enfin » !**

Il est plus que temps que l'administration prenne enfin en considération ses agissements destructeurs au sein des services, qui sont fréquents et courants. Les réformes successives, qui ont déstabilisé les collectifs et les organisations de travail, ont aggravé ce phénomène sans réaction adaptée de la part de la hiérarchie.

Certes, quelques sanctions ont été prononcées en CAP disciplinaire : mais les organisations syndicales savent pour avoir soutenu des collègues que ces situations sont trop souvent ignorées par les chef(fe)s de service.

***Pire encore c'est la «victime» qui est déplacée, exfiltrée!***

L'UNSA ITEFA demande qu'une fois finalisée, cette instruction soit portée à la connaissance de tous les agents afin qu'ils puissent être informés de la procédure de traitement de ces situations et des moyens mis en place.

Il y aurait lieu aussi de prévoir des formations pour les personnels et des bilans réguliers pour les partenaires sociaux.

**B - Pour information toujours : les éléments relatifs à l'accompagnement dans la mise en œuvre de l'application RenoIRH.**

*La mise en place de RenoIRH sur le périmètre « gestion administrative » en 2016 s'est faite « dans la douleur ».* Les agents en ont fait les frais (erreur dans la gestion de leur carrière, retard significatif dans la transmission des fiches de paie...).

Pour autant, les collègues affectés sur les missions RH se sont épuisés à corriger ou à lisser les difficultés avec de surcroît un accompagnement pour le moins perfectible.

Nos alertes ont été multiples : des demandes d'audience auprès de la DRH et du SGMS ont jalonné ces épisodes d'enjeux cruciaux pour les personnels, notamment au moment de la remontée des dossiers en centrale.

*Aujourd'hui, les organisations syndicales apprennent qu'un nouveau déploiement de l'outil sur le périmètre pré liquidation de la paye est en cours.* Une fois encore, les représentants du personnel sont mis devant le fait accompli sans avoir eu le temps d'examiner l'impact sur les conditions de travail des collègues concernés et d'être consultés sur un diagnostic qui aurait permis de prévenir et régler les difficultés de ce redéploiement.

***Vous avez entendu «concertation», «avis»?***

***NON car***

***Une fois encore le dialogue social nous est confisqué.***

Il en va de même pour la refonte de WIKI'T dont l'UNSA ITEFA demande le retrait à l'ordre du jour de ce CHSCTM.

En effet, ce dossier n'a pas été soumis au CTM mais devra l'être à celui du 5 juin prochain.

**C - Le point suivant porte sur le suivi de la mise en œuvre des préconisations du rapport du CHSCTM concernant l'impact sur les conditions de travail de la réforme territoriale de l'État.**

Pour rappel, à l'unanimité des représentants du personnel, membres du CHSCTM, une motion a été portée lors du CHSCTM du 5 octobre 2016 devant le président de l'instance afin qu'une étude soit diligentée concernant l'impact sur les conditions de travail consécutif à la réforme territoriale.

Ainsi, les membres du CHSCTM ont pu auditionner les agents de toute la chaîne hiérarchique dans les régions ARA, Grand Est, Hauts de France et Nouvelle Aquitaine.

Un rapport nourri de préconisations a été rendu et soumis au CHSCTM du 6 juillet 2017.

Le suivi des recommandations présenté par l'administration aujourd'hui reprend de façon exhaustive les préconisations du rapport. Toutefois les actions mises en œuvre sont-elles à la hauteur du contenu de l'étude ?

*Si l'UNSA ITEFA note le recrutement d'une nouvelle conseillère de prévention dédiée à l'accompagnement des services déconcentrés, elle regrette que sur des sujets cruciaux tels que la mise en œuvre de la réforme, le dialogue social, la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail, les réponses trop nombreuses se fassent par des diffusions d'aide-mémoire, d'instruction ou de rappel dans Prév'info.*

**Mais l'UNSA ITEFA déplore surtout qu'aucune action ne soit développée pour humaniser, donner du lien entre services et faire vivre un collectif de travail.**

En effet, *rien* sur le développement des espaces de discussions propres aux managers à distance,

*rien* non plus concernant la création et l'institution d'échanges de pratiques professionnelles entre pairs

*rien* également sur l'investissement d'outils plus évolués de communication permettant des transmissions efficaces entre agents.

*L'UNSA ITEFA sera vigilante sur l'évolution des actions menées car ce rapport va plus loin que le contexte de la réforme territoriale Il doit être un outil pour préserver des risques professionnels tous les agents qui seront impactés à l'avenir par des réorganisations: CAP 2022 n'épargnera certainement pas notre Ministère. Au vu des annonces faites de suppression de services dans d'autres instances, la vigilance et le refus s'imposent face au bulldozer imposé: le «trait de plume» sur la DMML présenté hier en CTAC en est le dernier exemple!*

**D - Enfin, l'UNSA ITEFA alerte vivement encore l'administration sur l'état de ses sites au regard des risques amiante.**

L'ensemble des représentants du personnel ont dénoncé à plusieurs reprises la présence d'amiante dans les locaux : mais les solutions pour soustraire les agents à son exposition sont prises au fil de l'eau et souvent bien trop tardivement et dans des conditions parfois « rocambolesques ».

La dernière situation connue est celle de l'UD des côtes d'Armor dont les services sont fermés depuis le 26 février dernier.

Des relogements provisoires mais parcellaires sont envisagés en attendant un nouveau lieu définitif en 2019, provoquant l'éparpillement des services, la casse du collectif de travail dans la plus grande confusion pour les agents, dont certains sont contraints de rester à leur domicile, et pour les usagers de ce département un service public qui n'est plus rendu dans sa complétude depuis 3 mois.

***L'UNSA ITEFA réitère sa demande maintes fois portée devant le CHSCTM  
afin qu'un état des lieux du parc immobilier soit établi au plus vite et  
qu'un plan d'action à la hauteur de ce risque professionnel majeur soit mené.***

Je vous remercie de votre attention.

