



Compte-rendu réunion CGT – SNUTEFE-FSU – Sud Travail / B. FOUGEROUSE du 12 octobre 2016

« Il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre »

Dicton populaire

✦ **Badgeuse**

Les compteurs ont été rétablis avec les heures acquises à la date de fin mai 2016. Ces heures pourront être récupérées sans écrêtage jusqu'à la fin de l'année.

Des paramétrages sont à revoir : 2^{ème} valideur à prévoir en cas d'absence du chef de service, majoration automatique des heures exceptionnelles effectuées, fusion ou distinction des différents congés dans la badgeuse, etc. Une note de service devrait sortir en fin d'année.

B. Fougerouse a demandé d'avoir un profil dans la badgeuse qui lui permette d'accéder aux pointages de tout le monde.

A chaque nouveau directeur sa petite lubie. La RUT précédente vérifiait les frais de déplacement, la RUD actuelle veut voir les pointages des fraudeurs en puissance que nous sommes.

✦ **Projet de création d'un nouvel emplacement pour l'accueil**

Des plans ont été présentés au groupe de travail pour installer un bureau d'accueil au premier étage. Le projet est de rendre le bâtiment inaccessible au public sans s'être préalablement présenté à l'accueil (accès aux ascenseurs et aux étages par badge). Le bureau d'accueil serait fermé et vitré, positionné à proximité du pôle C.

Nous nous interrogeons sur l'isolement des personnes qui assureront l'accueil, d'un point de vue physique mais également en terme de convivialité. Pour nous, ce projet n'améliore pas les conditions de travail de ces collègues, bien au contraire.

Sur la question des effectifs à l'accueil, B. Fougerouse indique que les personnes désignées pour assurer l'accueil certains jours en l'absence d'Isabelle ont été choisies parce qu'elles avaient déjà fait de l'accueil. S'il devait y avoir de nouvelles difficultés l'année prochaine, elle fera appel à toutes les catégories C pour assurer une rotation.

Il devrait y avoir un ou une vacataire pour remplacer Isabelle, peut-être la semaine prochaine.

Elle envisage également de prendre un/une apprenti(e) à l'accueil.

Nous émettons des réserves sur la question d'embaucher un apprenti, sans s'être assuré que des personnes soient volontaires pour être tuteurs, et sans aucune perspective d'emploi pérenne pour ces jeunes. Encore une fois, il s'agit de « bricoler » des palliatifs au manque d'effectifs par l'embauche de personnes sous-payées et précaires.

✦ SCT

Selon B. Fougerouse, ce qui ressortirait du séminaire des services renseignements sur « l'offre de service aux PME-TPE » est qu'il s'agit de travailler différemment pour répondre au nouvel article L.5143-1 du code du travail suite à la loi El Khomri. Il serait envisagé de mettre en place un numéro d'appel unique des renseignements dans la région, qui reventilerait les appels vers le département concerné. Elle indique qu'il est demandé de « construire une offre de service d'information collective », qui ne repose pas que sur le service renseignements : les autres services (emploi, inspection, ...) seraient sollicités pour faire des réunions d'information à des réseaux (*patronaux donc, puisque cet article concerne l'accès au droit des entreprises de moins de 30 salariés*). Le service renseignements devra « travailler sur la formulation des réponses à l'utilisateur », puisque cet article prévoit que la réponse de l'administration pourra être produite par l'entreprise en cas de contentieux pour attester sa bonne foi. Mais attention, il n'y aura « pas de grand bouleversement ». Ouf.

Tout ce tralala, prévu pour les employeurs et non pour les salariés, témoigne d'une réorientation des services renseignements vers une certaine demande sociale, celle des employeurs et non celle des salariés, qui sont pourtant les premiers à subir le non-respect de la réglementation en droit du travail. Le numéro d'appel unique régional redistribuera les appels vers les départements concernés dans un premier temps, mais quand certains départements seront dépourvus d'agents pour renseigner, les appels seront progressivement rebasculés vers d'autres départements. On s'approche donc dangereusement d'une plateforme qui pour le moment ne dit pas son nom.



✦ Effectifs / mutations

Concernant les dernières mutations à l'UD 63, nous avons interrogé B. Fougerouse sur les critères retenus pour l'attribution des postes. Elle répond clairement que les critères sont adaptés en fonction des mutations. Pour le poste en section, ont apparemment prédominé les critères d'être opérationnel rapidement, et de l'accord du service de départ de l'agent.

Le critère de l'ancienneté est de plus en plus escamoté. Les candidats sur des postes doivent maintenant produire une lettre de motivation, passer un entretien d'embauche, avoir de l'expérience, être opérationnels tout de suite, être restés deux ans sur leur poste, ne pas être en congé parental, tout ça avec le sourire. Pour celles et ceux qui souhaiteraient aller en section mais qui n'y ont pas été affectés dès la sortie de l'INT ou qui ont eu la mauvaise idée de prendre un autre poste pour se rapprocher géographiquement, pas de chance, on n'a rien à vous proposer.

✧ CIA / RIFSEEP

La partie du complément indemnitaire annuel (reliquat) qui sera attribuée à certains agents en plus des 300 euros pour chacun a été déterminée dans un délai court, sans réel travail sur des critères. L'année prochaine, il devrait y avoir une définition de critères au niveau de la région, en concertation avec le CTSD (*vraiment ?*). Pour cette année, les critères définis sont : pour l'inspection l'équipe amiante, les IT qui font des décisions sur des secteurs de CT, les agents de catégorie C qui font de l'accueil en plus de leur poste / pour les autres services : les surcharges de travail (par exemple à l'IAE).

Pour nous il n'y a pas de critères mesurant la « manière de servir » qui soient acceptables pour individualiser les rémunérations. Ainsi notamment concernant les agents de contrôles de l'inspection, l'attribution de CIA supplémentaires aux IT qui font des décisions sur des secteurs de CT et pas aux contrôleurs qui assurent aussi l'intérim de leurs collègues en formation EPIT ou de postes vacants d'une manière générale est un très mauvais signal de la part de l'administration. En réponse à l'argument supplémentaire de B. Fougrouse selon lequel les IT auraient été fortement impactés par la réorganisation de l'inspection, il est évident que les contrôleurs le sont tout autant qui occupent déjà des postes d'inspecteurs au sens de la réforme sans en avoir le niveau de rémunération. D'une manière générale, indépendamment de nos postes et grades, nous subissons tous la réduction des effectifs dans un contexte de réformes frénétiques. Après le fiasco de l'année dernière, bien que de manière moins flagrante l'administration repart toutefois dans les mêmes déboires. Nous demandons également si les vacataires sont dans le périmètre de ces attributions de CIA (réponse non) ainsi que les contractuels (B. Fougrouse va vérifier).

✧ Risques psychosociaux / entretiens des agents avec B. Fougrouse



Pour B. Fougrouse, tout un chacun peut avoir des raisons de se sentir mal, avec l'EPIT ou dans certaines situations de contrôle. Les RUC reçoivent une formation pour accompagner les agents de contrôle dans ces situations difficiles.

Oui, mais... On passe sous silence l'organisation du travail, l'isolement, les réunions de service pesantes pour différentes raisons (information descendante, prescription d'actions à réaliser, interrogation de chacun sur qui a fait ou n'a pas fait quoi, pourquoi, comment), le poids de la nouvelle organisation des services, la quasi-absence de réels temps d'échanges professionnels entre agents, le rendu-compte chronophage voire infantilisant.

Réponse : la conseillère de prévention va travailler le document unique.

Nous lui avons également demandé ce qu'il était ressorti des entretiens qu'elle a eus avec les agents de l'UD 63. Elle n'a pas eu d'alerte particulière, n'a pas senti de problème alors que plusieurs personnes se sont ouvertes spontanément y compris de situations d'ordre personnel, personne n'a indiqué être en situation de souffrance. Elle a quand même passé quelques conseils de « savoir-être » à des collègues pour l'EPIT !

Sauf que quand des agents signalent par écrit, dans le compte-rendu d'entretien d'évaluation, être en souffrance, il ne se passe rien... Alors certes, elle leur a proposé un entretien, comme chacun d'entre nous. Mais quand on va mal au travail, il n'est pas évident de se retrouver seul avec son directeur et de déverser tout ce qui ne fonctionne pas.

D'autant plus que la confiance des agents dans l'administration pour régler des problèmes de souffrance au travail est grandement entamée, surtout quand la directrice elle-même affirme que TOUT VA BIEN (bon sang, combien de fois il va falloir vous le répéter ?!!) et que s'il existe des situations de souffrance dans les services, elles ne sont pas liées au travail. Tiens, tiens, on a déjà entendu ça quelque part. Et quand les syndicats lui signalent que SI, il y a du mal-être au travail, elle nous répond que nous n'avons pas le curseur au même endroit. 

Elle admet tout de même qu'il existe une problématique de gestion des carrières des agents, sans grandes perspectives lorsqu'ils souhaitent changer de poste (ou que leurs postes disparaissent purement et simplement). La solution ? Des formations à envisager, pour des mutations dans d'autres ministères. *Sûr que les autres ministères nous attendent...*

✂ Accès à la documentation

Nous constatons que l'accès à la documentation en ligne est plus compliqué qu'avant (limitation des accès à certaines ressources documentaires comme les Editions Législatives) avec des délais d'attente importants et des problèmes d'accès à internet.

B. Fougerouse verra à la formation Lamyline et refera un point sur le réseau. Pour le nombre d'accès c'est le budget qui limite les connexions simultanées possibles.

Donc... donc rien.

✂ CRIT / agents proposés

Les critères pour pouvoir être proposé par l'administration pour le CRIT sont : être contrôleur Hors Classe / avoir passé l'EPIT / contrôler les entreprises de + de 50 / utiliser Wiki't / avoir passé son entretien d'évaluation / et la manière de servir (rédaction des PV et lettres d'observations, suites des visites). Elle a fait remonter deux noms d'agents pour l'UD 63, mais la région attend toujours de savoir combien pourront être proposés pour Auvergne Rhône-Alpes (6 ?).

*Pas de répit pour les candidats à l'EPIT ! Après toutes les épreuves liées à cet examen de m****, le ministère en rajoute encore une couche avec 50 postes « réservés » à des agents proposés par la hiérarchie, ce qui ne fera qu'accentuer le ressentiment et l'inquiétude permanente des contrôleurs. Depuis 4 ans, c'est un vrai parcours du combattant que d'être contrôleur dans ce ministère, pour montrer qu'on est capable de faire... ce qu'on fait depuis des années.*



✂ Pont du 31 octobre

Interrogée sur la possibilité de faire le pont du 31 octobre, B. Fougerouse répond qu'il est trop tard pour revoir les choses et qu'elle a simplement demandé aux chefs de service une présence minimale.

Donc ? Donc c'est non.

✂ Tickets de transports en commun

Plusieurs d'entre nous ont été confrontés ces derniers temps à une nouvelle procédure (un peu lourde) pour l'attribution des tickets de bus/tram. Chaque retrait de ticket est noté (nom de l'agent, date...), et chaque ticket doit être ramené poinçonné, en indiquant où on est allé et pourquoi.

B. Fougerouse indique qu'il s'agit d'un avantage pour nous qui permet de ne pas faire l'avance, et pense qu'il faut avoir des traces pour des questions de comptabilité publique. Un document régional sur la politique voyage va sortir.

Mais pourquoi une procédure aussi pointilleuse ? Nous soupçonne-t-on d'abuser de ces tickets ?

Nous demandons s'il serait possible d'acheter des abonnements de transports en commun non nominatifs (les agents ayant besoin de se déplacer sur l'agglomération pourraient utiliser ces cartes d'abonnement quand ils en auraient besoin).

Elle va se renseigner.

✂ Etat des véhicules de service

B. Fougerouse estime que nous n'avons pas un parc de voitures de service vétuste ou défectueux, mais elle constate qu'il y a beaucoup d'accrochages. *(Le mauvais état des véhicules serait donc dû aux agents ? Et pourquoi plus d'accrochages qu'avant ? Un peu de fatigue peut-être ? Un peu trop d'aller-retour à Lyon ?).*

Dorénavant, le renouvellement des voitures se fera de manière mutualisée avec la préfecture.

✂ Médecine de prévention

L'administration voit avec le CHU. L'autre option est de mutualiser un médecin de prévention avec tous les services de l'Etat. Il n'y a pas de délai prévu.

*Nous restons donc sans médecin de prévention et sans visites médicales. En même temps, on n'en a pas besoin, puisque TOUT VA BIEN. *sourire forcé**

✂ Formations sauveteurs secouristes au travail

Nous indiquons qu'une nouvelle fois, les délais pour le recyclage des formations SST est dépassé... Comme à chaque fois... faute de suivi.

B. Fougerouse va voir ça avec la conseillère de prévention.

⌘ Médailles du travail

Le Direccte a écrit à la préfecture pour lui demander de reprendre la gestion des médailles du travail (on n'a plus les effectifs). *Ah bon ?*

⌘ Télétravail

B. Fougerouse a reçu une demande sur l'UD 63, qu'elle a transmis au secrétariat général puisque l'arrêté n'est pas encore sorti.

Plusieurs agents sont intéressés pour du télétravail, d'autant plus que cela a été accepté tout récemment pour plusieurs personnes de l'UR, malgré l'absence d'arrêté. Cette soudaine envie de venir moins souvent au bureau ne pose d'ailleurs pas plus de questions que ça...

⌘ Site internet de la Direccte

Il est très difficile pour un usager de s'y retrouver sur le site internet de la Direccte, par exemple pour connaître le nom de l'agent de contrôle et un numéro de téléphone. Il y a même un organigramme en ligne avec les anciennes sections...

B. Fougerouse va voir avec le correspondant communication.

En conclusion, restons optimistes, TOUT VA BIEN !

