



MINISTÈRE DU TRAVAIL

COMPTE RENDU DES RÉUNIONS

FS ministérielle Travail et Emploi

Du 06 juillet 2023 à 14 heures

La séance se tient sous la présidence de Mme BOFILL.

Ordre du jour

MINISTÈRE DU TRAVAIL.....	1
1/ Désaccord sérieux et persistant du Lot 1de SUIT	3
2/ Déploiement du Lot 2 de SUIT (pour avis)	7

Liste des présents :

Pour l'administration :

Madame Géraldine BOFILL (DRH)
Madame Cyrielle BENKACI (DRH)
Monsieur Jérôme SCHIAVONE (DRH)
Monsieur Gilles PEREIRA (DRH)
Madame Stéphanie HERRIG (IGAS)
Madame Catherine TINDILLIERE (DGT)

Pour les représentants des personnels :

CGT, Solidaires Fonction publique et FSU SNUTEFE

– Madame Cécile CLAMME, titulaire
– Monsieur James HUMBERT, titulaire
– Madame Justine VANCAILLE, titulaire
– Monsieur Vincent AUGENDRE, suppléant
– Monsieur Jean-Pierre FERRY, suppléant
– Madame Naïla OTT, titulaire
– Monsieur Jean-Bernard LE GAILLARD, suppléant

CFDT :

– Monsieur Henri JANNES, titulaire

UNSA :

– Monsieur Serge PARRA, titulaire
– Monsieur Daniel CARLIER, titulaire
– Madame Badra FATMI, suppléante
– Madame Maritie OCTEAU, suppléante
– Monsieur Denis RANC, suppléant

FO :

– Monsieur Laurent LEFRANÇOIS, titulaire

La séance est ouverte à 14 heures 04 sous la présidence de Mme BOFILL.

Mme BENKACI (DRH) constate l'atteinte du quorum et ouvre la séance.

Il est procédé à l'appel des présents.

Les représentants de l'administration se présentent.

Mme BOFILL (DRH) indique qu'il n'y a pas eu d'expert désigné pour la séance. Elle demande si les élus ont des interventions liminaires.

M. JANNES (CFDT) indique qu'il aura seulement une question diverse sur le CIA. Il souhaite savoir s'il existe une note de service concernant l'attribution du CIA.

Mme BOFILL (DRH) répond que le service en a été informé et qu'elle n'a pas de réponse pour le moment. Elle reviendra vers lui au plus vite.

1/ Désaccord sérieux et persistant du Lot Ide SUIT

Mme BOFILL (DRH) présente l'ordre du jour.

Un document est diffusé en séance.

Mme HERRIG (IGAS) explique que le document présenté vise à retracer le contexte de la question qui lui est posée. Cela a nécessité de faire de l'archéologie dans les échanges du CHSCT et de la formation spécialisée. La première partie décrit ce que doit faire un ISST quand il est appelé à se prononcer sur une situation de désaccord sérieux et persistant.

Ce désaccord sérieux et persistant a été voté en CHSCT en septembre 2022. Le service a été saisi de ce désaccord. Il a ensuite fallu désigner en interne la personne qui serait chargée de le traiter. Entre temps ont eu lieu les élections, ce qui explique un certain délai. Elle a en effet été saisie le 31 mars et a rendu le document le 19 juin. Elle convient que ce délai est considérable. Il a cependant fallu réunir un certain nombre de documents, ce qui a présenté des difficultés, car il a été nécessaire de remonter jusqu'à 2019. Le sujet a en effet déjà été abordé en CHS ministériel en 2019. La question porte sur le fait de savoir si l'instance doit être informée ou consultée. Son positionnement a été d'affirmer qu'elle ne pouvait pas trancher la situation, mais de fournir des éléments pour estimer si le désaccord peut être levé.

La saisine de l'ISST est un préalable à la saisine de l'inspecteur du travail. Elle constate que depuis plusieurs années, il n'est pas envisagé de saisir l'inspecteur du travail pour des raisons de conflit d'intérêt ou de déontologie. Cependant, pour le moment, elle ne dispose que d'un seul texte qui est le décret qui rend obligatoire cette saisine si les représentants du personnel persistent dans le désaccord. Le CHSCT qui a voté cet accord intervient en support du comité technique. Elle a donc dû regarder si le comité technique avait été saisi du sujet ou s'il avait été amené à être informé ou

consulté. Elle a pu constater qu'il avait été informé à plusieurs reprises et qu'il avait demandé le concours du CHSCT à ce sujet.

Les comptes-rendus des instances en question ont été fournis en pièces jointes. Pour ce qui concerne l'historique du sujet SUIT de Wiki't, il a été porté à l'information de l'instance régulièrement depuis 2019. Ce point est systématiquement abordé pour information depuis 2019. La question de savoir s'il fallait informer ou consulter l'instance est revenue régulièrement dans les points de débat. Ce point a été soulevé aussi bien par la CFDT que par la CGT et SUD. Les réponses ont divergé au fur et à mesure du temps pour arriver en septembre 2022 où la présidence de l'instance a estimé que le lot de SUIT ne nécessiterait pas une consultation, mais seulement une information pour la raison que le lot 1 ne comporte pas de modifications importantes de l'environnement de travail des agents. La position de la présidence de l'instance est étayée par la position de la DGT qui maintient que le lot est un environnement différent afin de s'affranchir de Microsoft de façon à être beaucoup plus souple dans les possibilités d'utilisations de l'outil. La DGT précise que ne sont concernées dans le lot 1 que la saisie des interventions classiques des inspecteurs du travail, de la même manière dont cela se passait sous Wiki't. Le lot 1 de SUIT s'inscrit donc dans la continuité de Wiki't et ne modifie pas substantiellement l'outil.

Le fait de soumettre le lot 1 à l'information rend l'appréciation de la situation compliquée. Le fait de fonctionner par tranche ne permet pas de définir où commence et se termine la modification de l'outil. Il a été vu la dernière fois que les tranches suivantes sont proposées à l'instance pour consultation, dans la mesure où il existe des modifications importantes de l'outil SUIT.

La problématique de la présentation d'un projet par lots avait déjà été soulevée en 2019 par la CGT qui avait indiqué qu'il était préférable d'apporter un avis sur le global du projet. Ce qui a pu créer un flou dans le dialogue social est qu'en 2019, la DGT était plutôt favorable à une consultation de l'instance tranche par tranche, mais cela n'a pas été approfondi par la suite.

En septembre 2022, il avait également été envisagé qu'un éclairage juridique puisse être apporté par la direction des affaires juridiques, malheureusement, cet éclairage ne lui a pas été apporté.

Sa position sur le lot 1 est que la jurisprudence ne permet pas de rendre un éclairage tranché sur la mise en place d'un logiciel. En revanche, sur la globalité du projet SUIT, le fait que les tranches 2 et 3 soient soumises à la consultation éclaire sur la possibilité de soumettre les tranches suivantes à la consultation de l'instance. Cela indique qu'il existe peut-être une possibilité de lever le désaccord sérieux et persistant, mais l'instance étant souveraine, elle ne peut pas se permettre de l'affirmer.

Concernant l'ergonomie de l'outil, l'instance a manqué d'informations concrètes sur l'usage et les modalités de cet outil. Elle note qu'un groupe de travail avait été réuni avec les membres de l'instance qui a certainement obtenu plus d'informations, mais dont le retour n'a pas été effectué. Cela est regrettable, car les représentants du personnel n'ont pas suffisamment été associés aux travaux et à l'évolution de l'outil. De plus, un rapport d'expertise du cabinet ERETRA a été rédigé en 2019 sur l'ergonomie de Wiki't qui indiquait des préconisations. Il aurait été intéressant que les représentants du personnel aient été informés sur la manière dont les modifications de l'outil permettaient de répondre à ces préconisations. Cela aurait été intéressant en termes de prévention des risques professionnels.

Elle rappelle que la présentation en lot de projets pluriannuels nécessite une vigilance particulière sur la conduite du dialogue social. La méthode d'association des agents à la modification de l'outil a été

bien construite. En revanche, les représentants du personnel ont été un peu écartés de ce travail. Il aurait été intéressant d'anticiper le dialogue social sur ce sujet. Le lot 2 est soumis à consultation et il s'agit peut-être d'un moyen de sortir du désaccord. Si les membres de l'instance ne levaient pas le désaccord sur le lot 1, la saisine de l'inspecteur du travail serait réglementairement nécessaire. Elle préconise un suivi des préconisations du cabinet ERETRA et peut-être une visite in concreto ou des retours concrets sur ce qu'est devenu cet outil aux membres de l'instance.

Mme OTT (SUD) indique que les membres de l'instance déplorent la division des consultations pour SUIT. Cela ne paraît en effet pas de nature à rendre un avis éclairé. Elle s'accorde sur le manque d'implication des instances dans le développement de cet outil. Les CHSCT n'ont pas véritablement été associés, ce qui complique l'analyse de ce qu'est cet outil et de comment il impacte les conditions de travail. Il faut également noter que les représentants ne disposent pas d'étude d'impact sur le déploiement du lot 1. Elle souscrit entièrement à l'analyse de l'ISST et regrette l'absence de vision globale sur ce projet. Le manque de vision complique la tâche de rendre un avis sur l'impact sur les conditions de travail de cet outil. Elle pense que l'instance aurait dû être consultée sur le lot 1 avant son déploiement et présenter une étude d'impact et apporter des réponses sur le déploiement de Wiki't.

M. PARRA (UNSA) explique que l'UNSA regrette que le CHSCT n'ait pas été associé à ce travail et qu'il n'y ait pas de consultation globale. Le découpage en tranche pose problème et l'impact sur les conditions de travail n'est pas connu. Il aurait été souhaitable que le CHSCT puisse se pencher sur les modifications du travail et les évolutions de SUIT par rapport à Wiki't.

M. JANNES (CFDT) partage tout ce qui a été dit. Il exprime son impression qu'il n'est pas question d'organisation du travail, comme si l'outil ne déterminait en rien l'organisation du travail. Les questions d'organisation du travail n'ont pas assez été examinées.

M. LEFRANÇOIS (FO) explique que FO s'associe à ce qui a été dit précédemment, à savoir l'absence d'association des représentants du personnel et l'absence d'étude d'impact sur le quotidien des agents.

M. FERRY (SUD) demande comment il est possible de parler d'évolution alors que le logiciel change. Il poursuit certes un but identique, mais il ne repose pas sur les mêmes mécanismes et a une ergonomie totalement différente. Les logiciels associés sont également totalement différents.

M. HUMBERT (CGT) explique que le fait que le lot 2 soit traité n'est pas une raison pour lever le DSP sur le lot 1. Il souhaite que la DGT s'explique, car il semble qu'elle ne voulait pas d'une consultation globale sur la mise en place de l'outil. Cependant, la DGT ne veut pas non plus d'une consultation par lot puisqu'elle refuse la consultation sur le lot 1.

Mme BOFILL (DRH) explique qu'il semble y avoir eu une information régulière et une association via des groupes de travail. Cela semble montrer qu'il n'existait pas de volonté de la part de la DGT et de la DRH d'exclure la sollicitation d'un avis. Il a existé un flottement à un moment. Le conseil juridique de la DRH n'a peut-être pas été suffisamment sérieux. Il ne s'agit pas d'une volonté d'exclure la consultation, cependant, il est possible qu'il n'y ait pas eu de bon conseil dans l'analyse de la situation. La mise en place par lots permet des expérimentations et des retours d'expérience. Cela complexifie l'analyse globale, mais permet de consulter par étape. L'étape initiale n'a pas été franchie, en revanche elle sera respectée pour l'ensemble des étapes suivantes.

Mme TINDILLIERE (DGT) rappelle que le travail sur SUIT a commencé en 2018 en raison d'un problème de licence Microsoft. À ce moment, la DNUM des ministères sociaux prône le développement des outils informatiques selon des méthodes agiles. Cela signifie qu'il n'existe pas de cahier des charges complet sur ce qui sera développé. Des expressions de besoins se font toutes les trois semaines pour développer les fonctionnalités au fur et à mesure. Cela ne facilite pas la présentation d'un projet global. Au moment de la première présentation au CTM en 2018, il n'existe pas de vision globale du développement de ce projet qui devait s'achever en 2021. Ce projet se construit avec un groupe d'agents coconcepteurs renouvelé tous les six mois. L'outil se construit en fonction des besoins exprimés par ce groupe. C'est pour cette raison que ce projet est divisé en trois lots. Du fait de cette méthode de développement, il n'était pas possible d'avoir une visibilité suffisante au démarrage du projet. La première étape comprend des fonctionnalités classiques de Wiki't. Les supports informatiques et les logiciels sont différents, mais pour des fonctionnalités qui sont les fonctionnalités habituelles. Le projet est donc sur le périmètre habituel de Wiki't pour la partie agents de contrôle et UC. Sur le lot 2, les fonctionnalités sont plus développées et concernent des agents qui n'utilisaient pas Wiki't. Les impacts sont donc différents.

M. LE GAILLARD (FSU-SNU) explique que l'architecture du lot 3 est déjà bien avancée. Ce lot va modifier de nombreuses choses et il semble que tout le monde ne soit pas d'accord sur les objectifs à poursuivre. Il demande quand il en sera question. Des tests se font actuellement sur quelque chose de construit. Quand l'instance sera consultée, le cadre aura déjà quasiment été mis en œuvre. Il n'est pas possible de travailler ainsi. L'architecte de ce projet n'a pas été travaillé en fonction des études d'impact sur les agents, le geste professionnel et l'organisation du travail. Il n'y a pas non plus d'étude d'impact pour les lots 1 et 25.

Mme TINDILLIERE (DGT) répond que les besoins sont exprimés par les agents lors des ateliers mensuels. C'est ensuite à l'équipe de développeurs de voir comment cela peut être mis en pratique. Le lot 3 en est au début des développements et, en raison du mode agile, il n'est pas possible de dire quelle direction ils prendront.

M. FERRY (SUD) répond que cela confirme qu'il ne s'agit pas d'une simple évolution, mais de quelque chose de totalement nouveau.

Mme CLAMME (CGT) explique que Wiki't posait problème avec ou sans le pack Office. Il s'agit bien ici d'un outil qui n'a pas la même configuration qui remplacera totalement Wiki't. La période de transition est insupportable. De plus, le mode agile n'empêche en aucun cas de respecter les instances de représentation des agents. Les groupes de travail auxquels participent les agents sont complémentaires de ce que peuvent apporter les représentants du personnel. Il faut que ce que les représentants ont à dire se fonde sur une étude d'impact sérieuse. Il aurait été souhaitable de savoir en quoi SUIT répond à tout ou partie des préconisations d'ERETRA et comment le développement continuera pour répondre au maximum de ces préconisations. Beaucoup de questions ouvertes par le rapport ne sont pas traitées.

Mme BOFILL (DRH) demande si, en raison des éléments apportés, il est possible de lever le désaccord sérieux et persistant. Pour le lot 2, il faut s'interroger sur le fait que cet outil modifie l'organisation du travail et le geste professionnel d'un agent. Cependant, cette question ne se posait pas pour le lot 1. Elle demande s'il est possible d'avoir un point conclusif sur le désaccord sérieux et persistant sur le lot 1. Elle demande si les organisations syndicales maintiennent le désaccord.

Le désaccord sérieux et persistant sur le Lot 1 de SUIT est maintenu à l'unanimité des membres de l'instance

2/ Déploiement du Lot 2 de SUIT (pour avis)

Mme TINDILLIERE (DGT) explique que ce point fait suite à la réunion qui s'est tenue le 20 juin durant laquelle il a été décidé que la direction devait revenir vers les élus pour répondre aux questions qu'ils devaient transmettre.

La première question portait sur les accès. Les agents d'inspection du travail qui auront accès à SUIT seront les mêmes que ceux qui ont accès à Wiki'T. Cependant, un élargissement sera fait au niveau de la DGT. Les agents de services de renseignement en droit du travail n'ont toujours pas accès à SUIT. Les inspecteurs du travail de l'ASN auront également accès à SUIT. Il en va de même pour les agents du ministère de l'Agriculture pour ce qui concerne leur mission de surveillance du marché. Les autres agents des DREETS et DDETS qui ne sont pas dans le système d'inspection du travail n'auront pas accès à SUIT. Il en va de même des agents des plateformes MOE. Les accès ne sont pas nécessairement les mêmes. En fonction du profil dans SUIT, il existe des droits différents en termes de processus et de consultation. Les agents qui sont dans des fonctions de contrôle ont des droits relativement importants en modification et création de documents. Les profils de direction sont seulement en consultation.

Concernant l'impact sur les organisations du travail, l'outil est conçu pour permettre la plus grande souplesse possible. Un agent qui crée un document doit pouvoir le partager et le faire modifier au sein de son service. Ce qui change par rapport à Wiki'T est que chaque profil a sa propre page d'accueil.

Concernant la question du handicap, les applications des ministères sociaux doivent respecter le règlement général. Des audits sont régulièrement réalisés. Il y a donc eu des audits sur le lot 1 qui sont maintenant terminés. Concernant le lot 2, le premier audit n'était pas pleinement satisfaisant, car il n'a atteint que 45 % de conformité. Le contre-audit se déroule en ce moment. La principale modification que cet audit a impliquée entre mars et maintenant est la présence d'encadrés sur certains menus pour les personnes malvoyantes. L'objectif est d'avoir un audit qui soit au-delà de 75 %.

Concernant les lettres types et les paragraphes, les agents n'ont pas la possibilité de faire des lettres types. Cela n'est possible qu'au niveau du service. En revanche, les agents peuvent créer des paragraphes. Actuellement, l'application est paramétrée pour que les agents puissent avoir une quarantaine de paragraphes ayant chacun 4 000 caractères. Il n'est pas exclu d'augmenter cette possibilité si le besoin s'en fait sentir.

Concernant la dématérialisation, la dématérialisation des dossiers d'entreprise n'est toujours pas complète. Deux projets devraient permettre de diminuer la charge de dossiers papiers qui concernent d'une part l'archivage dans SUIT et d'autre part un projet de portail dans le lot 3 qui devrait alléger les charges d'archivage en matière de licenciement de salariés protégés.

Mme OTT (SUD) remarque que les agents du recours ont accès à SUIT et demande si leur accès est total où s'il existe une restriction en fonction de l'objet de la mission.

Mme TINDILLIERE (DGT) répond qu'ils ont accès à tout sauf aux CREMA individuelles des agents. Des formations sont en cours pour ces quelques agents de la DGT pour leur rappeler le caractère confidentiel de ce qui est déposé dans SUIT.

M. JANNES (CFDT) constate que les chefs de service peuvent consulter les CREMA de leurs agents. Ce sujet a fait polémique. Il demande si la polémique est retombée et s'il est donné comme consigne aux RUC de consulter les CREMA de leurs agents.

Mme TINDILLIERE (DGT) reconnaît que l'application ouvre la possibilité d'aller voir les CREMA individuels des agents à la hiérarchie et uniquement à leur ligne hiérarchique. Il n'existe pas de consigne d'y aller régulièrement. L'évaluation de l'agent ne peut pas reposer que sur le seul examen du CREMA. Il ne sera pas donné de consigne de périodicité pour la consultation des CREMA. Les CREMA seront toujours faits par mois, par trimestre et par an. Ils peuvent être faits de manière individuelle ou collective. Ils comprendront le nombre d'interventions, le nombre d'enquêtes, le nombre de décisions pénales réalisées, les éléments relatifs au nombre de suites, le nombre de rapports, le nombre de salariés retirés d'une situation de danger grave et imminent, le nombre de décisions pour des salariés protégés, le nombre de procès-verbaux et le nombre de signalements.

M. JANNES (CFDT) demande quelle est la signification des chiffres par rapport aux personnes en situation de handicap.

Mme TINDILLIERE (DGT) constate qu'elle est dans l'incapacité de répondre.

Mme BOFILL (DRH) ajoute qu'il faut rechercher les règles du RGAA. Tout outil numérique doit répondre à un certain nombre d'obligations d'accessibilité aux personnes en situation de handicap. Toute personne morale de droit public doit soumettre ses outils numériques aux obligations du référentiel RGAA. En dessous de 70 %, les outils sont retoqués. Elle effectuera des recherches sur ce référentiel.

M. LE GAILLARD (FSU-SNU) explique que la ligne hiérarchique commence au RUC pour l'inspection et au chef de service pour d'autres services. Il demande si la possibilité de consulter les CREMA remonte jusqu'en haut de cette ligne hiérarchique, c'est-à-dire au DGT. Il demande ensuite si le fait que le CREMA individuel ne peut pas suffire à évaluer l'agent sera exprimé sous la forme d'une consigne écrite. Il précise que ce sujet reste toujours un sujet de crispation. Il demande ensuite quelle est la finalité d'accéder à ces informations, notamment dans le cadre d'un dossier disciplinaire. Enfin, concernant l'accessibilité, de nombreux critères se retrouvent facilement sur internet. Ils sont nombreux et complexes. Le lot 1 est à 95 % de conformité. La question est de savoir ce que représentent les 5 % de non-conformité. Pour le lot 2 qui est à 45 %, il existe une marge d'amélioration importante pour atteindre les 75 % qui sont obligatoires. Il sera intéressant de voir les points qui ne sont pas en conformité.

Mme OTT (CGT) indique qu'elle a compris que l'accès aux CREMA individuels s'étendait jusqu'au DGT. Cela pose question. Elle ne comprend pas pourquoi cette fonctionnalité est active, car si le DGT a besoin du CREMA individuel d'un agent, il peut actionner la ligne hiérarchique. Cela ne

peut qu'alimenter des inquiétudes. Elle demande pourquoi, si le DGT n'utilise pas cet accès, la direction ne le limite pas aux chefs de service. Elle rappelle que son organisation syndicale est contre l'évaluation individuelle chiffrée des agents qui a un impact désastreux.

Mme TINDILLIERE (DGT) confirme que les CREMA individuels sont accessibles par le RUC, le DDETS et son adjoint travail, le DREETS et son adjoint de pôle travail et le DGT. Cependant, elle n'a pas vocation à aller regarder systématiquement les CREMA des uns et des autres au niveau de la DGT. Concernant les consignes, une note est en préparation. Elle sera signée par DGT et informera l'ensemble des agents du système inspection du travail du déploiement prévu du lot 2. Cette note sera l'occasion de rappeler que l'évaluation de l'agent ne se fait pas uniquement sur le CREMA individuel. Concernant le RGAA, elle recherchera si elle peut trouver des informations plus précises à transmettre à l'instance pour une prochaine réunion.

Mme BOFILL (DRH) indique qu'elle effectuera des recherches pour vérifier à partir de quel pourcentage de conformité il est autorisé de déployer un outil selon le RGAA.

M. HUMBERT (CGT) indique qu'il lui semble qu'il avait été fait mention lors de la dernière réunion à une lettre de cadrage sur les CREMA à destination des encadrants sur l'utilisation des données de suite. Il souhaite donc avoir connaissance de cette note. Il demande ensuite jusqu'où il est souhaité aller dans la dématérialisation des procédures, car cela aura nécessairement des conséquences sur les conditions de travail des agents et sur l'accessibilité du service public pour les usagers. Les travaux du défenseur des droits ont montré un certain nombre de limites de la dématérialisation dans l'accès au service public. Il faut s'assurer que des alternatives restent ouvertes pour s'assurer d'un accès aux services publics dans de bonnes conditions.

Mme TINDILLIERE (DGT) indique que le parti a été pris de faire une note à la fois pour la hiérarchie et les agents pour des questions de transparence. Elle fera des rappels sur ce qu'est l'outil et ses conditions d'utilisation, notamment sur les questions de confidentialité et l'usage des CREMA individuels. La dématérialisation concerne le lot 3 et elle est loin d'être complète. Les deux seuls portails de dématérialisations concernent les salariés protégés et les déclarations de chantier. Il n'est pas question d'aller au-delà. En cas de changement, elle reviendra vers l'instance.

M. PARRA (UNSA) remarque que la formation pour SUIT arrive après sa mise en service. Il souhaite des détails sur cette formation.

Mme TINDILLIERE (DGT) répond qu'il est prévu des formations courtes positionnées sur la fin de l'année 2023 après la mise en service du lot 2. Des formations ont commencé et se poursuivront à la rentrée. Elles porteront sur les fonctionnalités qui n'existaient pas dans Wiki'T. Il n'a pas été possible de mettre ces formations en avance de phase. Elle reconnaît que cette situation n'est pas confortable, mais il était souhaité mettre fin le plus tôt possible à l'utilisation des deux outils en parallèle.

Mme OTT (SUD) confirme que la question des formations est une source de stress pour les agents. Le lot 3 aura un impact extrêmement fort sur l'organisation et les conditions de travail. Cela génère une inquiétude quant à l'absence de l'étude d'impact sur les lots 2 et 3 et il n'apparaît pas de volonté d'évaluer sérieusement l'impact sur les conditions de travail.

Mme BOFILL (DRH) explique que le lot 1 est diffusé depuis très longtemps et qu'il n'y a eu aucune demande de formation. Pour le lot 1, les fonctionnalités sont les mêmes que pour Wiki'T. Pour le lot 2, les fonctionnalités restent relativement classiques. De plus, un mode d'emploi sera diffusé avant les formations. Les éléments totalement nouveaux sont dans le lot 3 et donneront évidemment lieu à des formations.

Mme TINDILLIERE (DGT) confirme que ce processus de formations tardives n'est pas idéal. Les possibilités étaient de retarder la mise en œuvre du lot 2 et de conserver le double outil ou de faire le pari qu'il n'existait pas de difficultés majeures sur l'ergonomie de l'outil. Sur le lot 2, des formateurs relais ont été formés et il existe un réseau de personne connaissant l'outil qui couvre le territoire et qui permet le dépannage des agents. Pour les fonctions totalement nouvelles, un accompagnement devra se faire par la formation. Une notice est prévue pour le lot 2. Ce qui est réellement impactant sur les conditions de travail des agents et les organisations des services est le développement de la mobilité. Il existe actuellement une phase de premier retour sur les tablettes. Il faudra en effet revenir vers l'instance sur la base de ces retours. Les portails impacteront la charge de saisie. Elle changera le contenu du travail des AUC et il faudra revenir vers l'instance quand seront disponibles les éléments d'impact.

Mme OTT (SUD) rappelle que les demandes de formation sur le lot 1 ont été formulées lors du dernier CHSCTm. Des formations ont été demandées sur le terrain, car il existe des problèmes. Elle fait part d'un niveau d'exaspération dans les services concernant l'informatique.

Mme BOFILL (DRH) répond que les problèmes sont liés à OTE et que ce projet a été démarré avant l'existence d'OTE. Elle a conscience des niveaux d'exaspération et des difficultés de compatibilité entre les outils informatiques. La DNUM est mobilisée pour apporter une réponse à ces problèmes que tout le monde subit. Les formations ne sont effectivement pas parfaites, mais cela n'a pas pour objectif d'exaspérer les agents.

M. HUMBERT (CGT) explique qu'il faut évaluer l'impact de ce projet et que s'il entraîne une dégradation des conditions de travail, il ne faut pas le déployer.

Mme TINDILLIERE (DGT) répète que sur la dématérialisation et les portails, l'instance sera consultée sur la base d'un dossier complet.

M. LEFRANCOIS (FO) indique que la demande de Force ouvrière est que les agents aient accès à une véritable formation.

Mme BOFILL (DRH) confirme que la formation aura lieu.

M. AUGENDRE (CGT) reconnaît l'ergonomie de SUIT, mais indique qu'une formation aurait été bien venue, car l'ergonomie n'est pas l'intuitivité. L'accompagnement et la formation doivent être prioritaires pour faciliter la tâche et par respect des agents.

Mme VANCAILLE (CGT) lit : « Nous sommes réunis aujourd'hui pour donner un avis relatif au déploiement du lot 2 du logiciel SUIT appelé à remplacer Wiki'T que nous avons vigoureusement combattu en tant qu'outil de contrôle de notre activité, chronophage et extrêmement peu ergonomique. Nous nous félicitons que l'administration admette finalement qu'il est nécessaire de nous consulter. Il aura tout de même fallu passer par plusieurs étapes procédurales dont nous aurions

préférée nous passer. Nous maintenons qu'il y aurait dû y avoir une consultation globale dès le départ sur le remplacement de l'outil Wiki'T par un nouvel outil. Nous en profitons pour rappeler que l'administration doit également solliciter notre avis pour les autres outils informatiques dont elle généralise l'utilisation, dans les services de l'emploi notamment. Si nous notons positivement quelques améliorations de l'outil sur le plan ergonomique, de nombreux points continuent à poser problème. Aucun obstacle réel n'est posé pour une utilisation déviante de l'outil à des fins de suivi strictement quantitatif de l'activité individuelle des agents, au contraire cette utilisation déviante est facilitée en rendant tout accessible à la ligne hiérarchique. Des questions essentielles des modalités de communication et du partage des tâches entre les agents de contrôle et les agents assistants de contrôle ne sont pas traitées. L'outil se dirige vers une logique de dématérialisation qui peut poser de sérieux problème en matière d'accessibilité du service public sans aucune prise en considération à ce stade. Des évolutions très attendues, notamment l'incrémentation des dispositions du code du travail ou des facilités pour passer d'un écrit à l'autre, ne sont toujours pas au rendez-vous. Les développements en mode nomade ou mobile prévus nous questionnent fortement. Les problèmes informatiques que nous rencontrons au quotidien, notamment en raison de l'incompatibilité des outils informatiques du ministère de l'Intérieur et de nos outils métier, ne sont toujours pas résolus. L'accompagnement des agents, largement basé sur des formations à distance, est insuffisant. L'utilisation obligatoire de l'outil continue à prendre un temps précieux sans commune mesure avec le temps qu'il est supposé nous faire gagner. Ce temps pourrait être mieux utilisé pour une mission de service public a fortiori dans le contexte de pénurie d'effectifs que nous connaissons. Plus globalement, notre avis est sollicité sans que l'administration n'ait jugé utile de procéder à une étude sérieuse d'impact sur nos conditions de travail, sans que notre employeur n'ait procédé à une évaluation sérieuse des risques professionnels. Nous demandons qu'une telle étude d'impact soit réalisée sans délai, base indispensable à une évaluation sérieuse des risques professionnels. Pour ces raisons, nous émettrons un avis défavorable. »

M. PERRA (UNSA) explique que bien que l'outil soit plus ergonomique, nous regrettons qu'il n'y ait pas eu d'étude d'impact. Nous regrettons que la formation arrive ensuite. L'avis sera donc défavorable.

Le déploiement du Lot 2 de SUIIT recueille un avis défavorable à la majorité (12 votes défavorables et 1 abstention).

Mme BOFILL (DRH) explique que l'administration reviendra vers l'instance dans le cadre des dispositions réglementaires concernant le point 1. Les prochaines formations spécialisées se tiendront le 19 octobre et le 12 décembre.

L'ordre du jour est épuisé. La séance est levée à 16 heures 35.

La présidente
Madame Géraldine BOFILL (DRH)

Le secrétaire de la formation spécialisée