

**Compte rendu du CTM du 4 mai 15**

L’administration a réussi le tour de force de convoquer deux CTM entre le 1er et le 8 mai.

Les rangs des élus étaient, cause congés, particulièrement clairsemés !!!

**Le premier CTM était reconvoqué à la suite du vote unanimement défavorable des élus s’opposant aux transferts des postes du FSE vers les régions.**

Comme d’habitude, faisant fi de l’avis des organisations syndicales, le ministère représentait exactement le même projet, à la virgule près.

Les OS ont à nouveau voté unanimement contre le projet !

Les postes seront transférés au 31 juillet 2015.

Vive le dialogue social !

**Un second CTM se tenait dans la foulée.**

 A l’ordre du jour :

* l’examen du bilan social (et du rapport égalité femmes-hommes), plusieurs fois reporté.
* La fusion des régions

**Préalablement à l’ouverture des discussions, les syndicats sont intervenus sur l’affectation des ITS dans les services à la fin de leur formation et avant leur titularisation.**

En effet, le retour des ITS dans les services est prévu le 28 mai et les arrêtés de titularisation ne seront publiés que le 1er juillet.

Nous avons insisté sur le fait que :

* Les ITS ne pouvaient pas prendre de décisions administratives avant leur titularisation, ni effectuer des actes qui relèvent du pouvoir propre de l’IT, que par conséquent leurs postes devaient être adaptés dans l’attente des arrêtés de titularisation ;
* Qu’en aucun cas, ils ne pourraient d’emblée, comme cela semble être prévu dans certains départements, être affectés à un intérim d’un poste vacant ;
* Que certains d’entre eux n’avaient pas encore leur affectation et que leur situation devait être réglée rapidement.

L’administration a donné des assurances dans ce sens et a adressé une circulaire aux Direccte(s). Elle annonce une lettre adressée à chaque ITS.

Nous avons rappelé que la situation s’était déjà produite l’an dernier et qu’il fallait trouver une solution plus adéquate pour les prochaines sessions. Le retour des agents dans les services avec des prérogatives complètes étant très attendu par les agents qui effectuent des intérims et ont une lourde charge de travail. La situation ambigüe est facteur de tensions.

L’administration s’engage à raccourcir les délais entre l’examen final et la publication de l’arrêté de titularisation.

**Sur le bilan social  2013 :**

Notre syndicat est intervenu principalement sur deux points : les effectifs et le rapport de situation comparée Hommes/femmes.

Les effectifs :

La baisse tendancielle des effectifs au ministère du Travail se poursuit.

Les effectifs globaux (services centraux et services déconcentrés) sont inférieurs à 10 000 agents (9926 agents en effectifs de référence – 10070 agents en autorisation d’emplois ETP).

Quel est l’avenir d’un ministère qui compte moins de 10 000 agents ?

[Notre ministère se place – en termes d’effectifs - après le Ministère de la culture – seuls les ministères de l’Outre-mer et du redressement productif compte moins d’agents – les services du 1er ministre comptent presque autant d’agents que le Ministère du travail !]

Quel est l’avenir d’un ministère dont les services supports autonomes disparaissent ?

La pyramide des âges montre que **5885 agents ont plus de 50 ans et 3804 plus de 55 ans** au 31/12/2013.

En moins de 10 ans, plus de la moitié des effectifs des services du ministère du travail est appelé à partir à la retraite.

Et d’ici 2020 : 1305 agents de catégorie C

1437 agents de catégorie B

1132 agents de catégorie A

 Pourront faire valider leurs droits à la retraite

**Que compte faire le Ministère pour compenser ces départs à la retraite ?**

Aujourd’hui, on nous annonce chaque année une réduction des effectifs globaux (- 150 pour l’année 2015)

La pression de la charge de travail sur les services et déjà forte, trop forte, voire insurmontable dans certains cas.

Un ministère qui promeut la Gestion Prévisionnelle des Emplois doit prendre des mesures rapides et doit procéder à des recrutements à hauteur des besoins.

Les réorganisations de service, les transferts aux régions ne doivent pas servir à masquer la baisse des effectifs, comme cela se produit pour le plan de transformation d’emploi des CT en IT qui laisse sur le bord du chemin 2000 agents (exactement l’effectif appelé à partir à la retraite d’ici 2025) !

Les sous-traitances externes telles que celles annoncées dans le cadre du contrôle de gestion des SRC (qui vont être amplifiées) ne doivent pas servir à masquer les charges de travail et les sous-effectifs des services.

Réponse du Ministère : on est conscient du problème…. !!

Une réponse qui laisse rêveurs !

Sur le rapport de situation comparée Hommes/Femmes :

**L’ensemble des réponses et agissements de la direction, démontrent sa légèreté sur la question de l’égalité femmes-hommes. Cette question est traitée non pour favoriser l’égalité, mais seulement de façon très formelle afin d’afficher un certificat de bonne conduite validé par le Label DIVERSITE.**

Nous avions préalablement interpellé le Ministère par courrier en soulignant les insuffisances du rapport et demandant des précisions supplémentaires.

Notre courrier du 5 décembre 2014 demandait :

1. L’application des nouveaux textes sur le Rapport de Situation Comparée
2. Des données de rémunération par cohortes d’ancienneté égale

Notre courrier du 25 février demandait :

1. A être consultés pour avis sur le Rapport de Situation Comparée
2. A compléter le Rapport de Situation Comparé conformément aux textes a minima,
3. L’élaboration d’un plan d’action en concertation avec les organisations syndicales

Nous rappelons qu’il a fallu rencontrer (à notre demande) l’auditrice AFNOR  dans le cadre du renouvellement du Label diversité du Ministère et dénoncer la situation pour avoir une réponse à nos courriers.

Il avait été présenté à l’auditrice une situation idyllique par la direction. Et nous avons dû lui indiquer que : rien ne nous avait été présenté (ni plan d’action, ni éléments de rémunération malgré nos demandes répétées), et que les OS n’avaient nullement été associées au plan d’action.

Pourtant cela fait partie du cahier des charges du Label Diversité d’associer les OS. Et un des objectifs du plan d’action égalité professionnelle était d’améliorer la connaissance statistique en respectant les indicateurs prévus au protocole d’accord du 8 mars 2013 (ex : rémunération).

On constate dans ce CTM que les éléments demandés à plusieurs reprises n’ont pas été ajoutés au rapport de situation comparée : TOUJOURS AUCUN ELEMENT DE REMUNERATION DEDANS !

**Malgré cette opacité, de grandes inégalités sont visibles : structuration hiérarchique inégalitaire, taux de promotions supérieurs pour les hommes (pour les A et les C), écarts de primes/rému sur le bilan précédent (10% d’écarts de primes sur certains grades de C)… Les éléments de rémunération sont un point incontournable du rapport de situation comparée, et sont indispensables pour réaliser un diagnostic d’égalité !**

Nous demandons donc :

* La communication d’éléments comparatifs de rémunération selon l’ancienneté afin de pouvoir commencer à travailler à un diagnostic.
* La communication du rapport de l’auditrice AFNOR suite à son audit du mois de mars, avec ses préconisations

La réponse de la DRH :

Jusqu’en 2013, les logiciels ne permettaient pas d’extraire les rémunérations femmes-hommes. C’est la faute aux outils informatiques, qui empêchent de faire une requête sexuée. Donc rien pour 2013 !

Pour 2014, il nous est proposé de faire manuellement (bonjour les conditions de travail des agents du service !) des moyennes générales, mais sans critère d’ancienneté. Les données ne pourront être disponibles par extraction et par cohortes qu’à partir de 2017 !!

Nous répondons qu’il n’est pas normal que la technique constitue un obstacle pour les objectifs fixés par la réglementation. Cette réponse nous est donnée concernant l’égalité femmes-hommes, ou pour des bilans des écrêtages de badgeuse… Par contre pour l’ODR, WIK’IT, etc., des outils élaborés de reporting sont commandés par la direction, quand ça sert ses objectifs gestionnaires, et la surveillance des agents.

Nous dénonçons la démarche de la direction qui élabore et diffuse (à l’AFNOR notamment) des plans d’action égalité femmes-hommes, sans même les communiquer aux syndicats. Suite à nos demandes répétées, nous avons eu communication du plan d’action en cours et ce sera à l’ordre du jour du CTM de juin. Mais **quel sera l’objet de la discussion puisque le plan d’action 2014-2015 est d’ores et déjà diffusé, et qu’il a été réalisé sans diagnostic des inégalités**? A quoi sert le CTM dans ces conditions ?

Point d’information sur la fusion des régions :

Madame Anaïck Laurent participait au CTM pour l’occasion.

Les rapports de l’Inspection générale des finances, des affaires sociales et de l’administration (Rapports sur la préfiguration régionale dans ce cadre de la réforme territoriale de l'Etat) datés d’avril 2015 et qui n’étaient pas disponibles d’après la DRH, nous ont été remis le jour-même !

Peu d’informations sinon une mission confiée au CGET pour le suivi de l’aménagement du territoire -rapport en juillet.

Les préfigurateurs régionaux seront nommés au 1er juillet.

Les fonctions stratégiques seront rattachées à une seule DIRECCTE. Les DIRECCTE(s) sont réunis à ce sujet mercredi prochain.

Mutualisation en région de l’immobilier, des achats.

Question sur le dialogue social ? La réponse de l’administration n’est pas très claire.

Le secrétaire général du Ministère prépare une doctrine et donnera des lignes de conduite aux DIRECCTE(s)

Le Ministère affiche l’objectif de préserver une organisation  régionale de l’Etat pour la mise en œuvre des politiques publiques, de consolider les DIRECCTE et travailler en transversal (lien entre pôles T, E, C).

**Bref, à l’heure d’aujourd’hui, peu d’informations précises mais ….beaucoup d’inquiétudes.**

**Faîtes remonter au national toutes les informations que vous pouvez glaner en région. Rapprochez- vous des comités régionaux CGT qui sont les premiers interlocuteurs des préfets de région. Concertez-vous entre militants des régions fusionnées. Réclamez des CTSD commun et exigez d’avoir les informations.**

Une organisation cible sera présentée en juin.

 Paris, le 11 mai 2015