Compte rendu du CTM du 2 février 2018

Réunion des OS en préalable à l'ouverture de la séance

Déclaration intersyndicale suite aux annonces du Ministre DARMANIN

« Les OS CGT SUD SNU FO UNSA du CTM dénoncent les déclarations du Ministre des comptes publics annonçant hier l'amplification du Plan social dans la fonction publique et notamment au sein du Ministère du travail (PDV, recours massif au contractuels, remise en cause du statut général et particuliers de la fonction publique, fusion des instances de représentation du personnel…)

Nos organisations exigent à l'inverse le renforcement des effectifs, nécessaire au bon fonctionnement du SP et au maintien des missions.

Elles exigent l'annulation immédiate des la décision de suppression de 239ETP au à la Loi de finance 2018 premier pas vers l'ouverture négociations sur la base de la Plateforme intersyndicale du 18 mai 2017. »

Les OS demandent ensuite de façon unanime le report du point Bilan social et son traitement dans une séance dédiée du CTM + demande de communication des documents annexes qui n'ont pas été envoyés à ce jour. – Ce point est reporté.

Elles font une demande unanime de retrait du point sur les suppressions de section en IDF. Réponse DRH « *si vote unanime contre il y aura reconvocation*. »

Déclaration CGT

« *Nous avons rencontré Madame la Ministre le 10 janvier 2018.*

Au cours de cet entretien, nous avons dénoncé les baisses d'effectifs continues depuis 2008, les perspectives inquiétantes devant l'absence de prise en compte de la pyramide des âges (moins 4O% d'ici 2022), les réformes incessantes dans les services et les risques de transfert des missions, les remises en cause des prérogatives des CAP, les surcharges de travail, les dégradations des conditions de travail, la mise en cause des libertés syndicales.

Pour la CGT, aucune réponse n'a été apportée par la ministre à nos revendications et à nos inquiétudes. Et aujourd'hui, vous nous consultez sur 43 suppressions de postes d'inspection en Ile de France, la possibilité pour les directeurs d'établissements publics de recruter des contractuels, la limitation des droits des organisations syndicales par la limitation de l'utilisation des TIC(s)….c'est à dire la poursuite des réformes que nous dénonçons et dont les orientations viennent d'être confirmées par le Ministre des comptes publics. Un plan de départ volontaire de 120000 fonctionnaires est en fait un véritable plan social, le recrutement de contractuels plutôt que le recrutement de fonctionnaires qui « ont un emploi à vie » (et la rémunération au mérite sont une véritable remise en cause du statut de la fonction publique), la fusion des instances représentatives une remise en cause des droits des organisations syndicales et des libertés collectives. [Nous sommes particulièrement opposés à la suppression des CHS].

Nous dénonçons l'ensemble de ces orientations qui fragilisent les conditions de vie au travail et sont porteuses d'accroissement des inégalités.

En ce qui concerne la CGT, ces orientations annoncent des jours difficiles pour le dialogue social. »

Déclaration des autres OS :

La CFDT considère que la ministre a répondu à une partie de ses questions. Et concernant les annonces du ministre des comptes publics, ne préjuge pas du contenu des réformes annoncées mais demande une concertation !

L'UNSA s'interroge sur les conséquences des déclarations du ministre et notamment sur la déclaration des fusions des instances en période d'élections ?

SUD revient sur la sanction contre notre collègue Auriane pour des faits syndicaux et dénonce les éléments de langage de la DGT et les annonces par les DIRECCTE(s) de leurs travaux sur la suppression des sections territoriales.

FO intervient sur les effectifs et sur action publique 2022 (privatisation et transfert du service public). Revient sur les contrôleurs du travail et la question des promotions C.

Le SNUTEFE sur la dégradation des effectifs et les annonces du ministre des comptes publics. Dénonce la fin programmée du statut de la fonction publique.

Réponses Mr. Blondel aux questions évoquées dans les déclarations préalables :

Sur la question des catégories C : est insatisfait du ratio de promotions proposé par la fonction publique et a écrit pour demander une revalorisation du ratio. Peu d'espoir. Le même ratio est appliqué dans tous les ministères. Pas rationnel.

Sur les libertés syndicales : la ministre a répondu le 10 janvier ; elle a été très claire. Elle n'écrirait pas autre chose. Vous n'êtes pas d'accord peut-être mais je considère que sa position tient la route.

Sur les CT, la ministre est saisie depuis la réunion du 18 janvier. Pas de réponse pour l'instant.

Réponses Mr. Vilbeuf à l'interpellation sur la suppression des sections :

Pas de projet de la DGT sur la suppression de la section territoriale administrative ; Il y a des expressions des DIRECCTE(s) mais la DGT n'étudie aucun projet de ce point de vue. Ministère fort côté travail il y aura un bilan (faudra évaluer nouveau pouvoir, volet RH…approche globale….).

Question CGT : en juin 2017, la DGT a invité les confédérations et les organisations patronales ainsi que d'autres acteurs du monde du travail (avocats, professeurs, magistrats, ordre des experts comptables….) à réfléchir aux évolutions du « système d'inspection du travail ». Nous demandons à ce que le CTM soit destinataire du contenu des travaux et des prospectives qui en découlent.

Mr. Vilbeuf : *« Sur le groupe de travail informel. Pas de groupe décisionnel, juste une réflexion. On pourra faire un retour, je le note ».*

Suis l'ordre du jour du CTM :

1 - Suppression des unités de contrôle en Ile de France :

Projet de décision ministérielle sur nombre d'UC : présentation Mr. Vilbeuf

> Conséquences : suppression de 45 sections et de 37 postes. CTM consulté sur la décision ministérielle de nombre d'UC. 2013 à 2017 baisse de 12 % d'effectifs en Ile de France qui n'a pas touché le nombre de postes. Taux de vacances 8% + CRIT qui aboutit à un nombre d'intérim important.Demande de renforcement de l'URACTI. Ajustement des assistants de contrôle au gré des mobilités. Dialogue social important (nombreuses réunions CTSD et CHS)
> La question de l'accompagnement et du repositionnement des agents est posée. Que deviennent les RUC affectés sur les postes supprimés ? ils sont prioritaires pour un repositionnement.

Priorité pour les agents à la réaffectation sur le site pour les assistants et agents de contrôle. Evaluation des risques. Pour le public, carte interactive sur internet.

CGT : c'est un véritable plan social en Ile de France. Supprimer des sections pour faire disparaitre les postes vacants alors que la charge de travail reste la même, c'est un non-sens. Et ça ne fait pas disparaître la charge de travail.
Pour être au niveau de la moyenne nationale, il faudrait créer 71 sections.
Situation dramatique des agents de secrétariat.
La consultation n'a pas été identique pour les autres régions où on a supprimé des UC ou même créé des UC atypiques. Nous demandons les mêmes informations montrant le nombre de sections dans les départements, les effectifs salariés et entreprises par section. Nous avions dénoncé au moment du plan sapin, la suppression de l'arrêté ministériel décidant du nombre de sections pour lui substituer un arrêté sur le nombre d'UC.

Mr. Vilbeuf : Aspect juridique : CTM consulté sur la suppression d'UC. Bien que les UC soient composés de sections.
Questions des normes : référence informelle de l'OIT : 1 agent pour 10000 salariés (et nombre d'entreprise). On regarde que ces facteurs soient respectés et modulés par des aspects quantitatifs. En Ile de France, on passe au-dessus des 10000. En même temps proximité géographique. Vigilant pour qu'il n'y ait pas de divergence trop forte.
Les suppressions de sections font l'objet de consultation en CTSD. Cynisme par ratio chiffré non, juste des paramètres.

SNUTEF : Cynisme. Présenté comme une solution sur les intérims. Scandaleux. On ne règle pas la question de la charge de travail. Jusqu'à quand va-t-on continuer à baisser le nombre d'agents de contrôle.

Mr. Vilbeuf : Il faut que les organisations se stabilisent. L'unité de contrôle doit être le collectif de travail

CGT : Ne laissons pas dire qu'il n'y a pas eu de suppressions de postes au moment du plan sapin. Il y a eu des suppressions de sections généralistes et territoriales au profit des unités régionales (dont nous contestons l'utilité). La situation dans certains départements est catastrophique : jusqu'à 13000 salariés pour certaines sections en ARA. Les agents ne peuvent plus accomplir leurs missions, il ne s'agit même plus de gérer l'urgence mais l'accomplissement des missions même est menacé. Que veut le gouvernement, que veut le ministère, alors qu'il communique sur ce que va faire l'inspection du travail pour le harcèlement sexuel, l'égalité professionnelle, les prestations internationales…… ? Ce discours est mensonger. Même si l'unité de contrôle était le collectif de travail, il y a moins d'agents de contrôle, les surcharges de travail ne seront pas absorbées.

Au moment du PMDIT, les effectifs moyens étaient de 6600 et le ministère argumentait en disant que comme nous étions des sections généralistes, nous devions être meilleurs que les autres pays.

Mr. Vilbeuf : Rapport au BIT, nombre d'agent de contrôle depuis 18 ans : toujours en croissance jusqu'en 2016.
OK pour faire par un bilan lors d'un prochain CTM du nombre de sections par département + salariés + établissements.
Sur le service de renseignement, si on n'apporte pas de régulation….on va vers la fermeture du service… Quand on regarde la pyramide des âges…il n'y aura plus d'agents.

Votes sur la décision de suppression d'UC (arrêté ministériel)
Contre : unanimité

Demande de l'avis du CHSM sur l'ensemble des suppressions de sections et d'unités de contrôle au niveau national
Pour : unanimité

2 - Utilisation des TIC :

Une première question est débattue sur le mode de gestion des BAL et la demande de référents. Il semble que l'intention du ministère soit que, lorsque l'on ouvre la boîte syndicale, il y ait identification de la personne qui saisit les messages. **La CGT** soulève que cette disposition est illégale car elles s'opposent aux libertés syndicales (protection de l'identité des syndicalistes).
L'implantation dans les locaux syndicaux d'ordinateur dédié peut poser problème.
On nous annonce une note de mise en œuvre de la charte et de la décision en cours d'élaboration.
Les listes mises à jour – ce sera l'ensemble de l'annuaire du ministère. Mais on n'a plus accès à Outlook. L'accès par OWA complique l'envoi des messages et l'archivage.

Demandes CGT reprises par toutes les OS :

- Report du point ;
- Avant toutes consultations, clarifier le rôle attribué aux référents et particulièrement si il y a une traçabilité du syndicaliste qui utilise la messagerie ;
- Communication de la note de mise en œuvre avant toute décision de façon à ce que l'on comprenne comment seront gérées les messageries syndicales
- Suspendre les décisions déjà prises dans les régions.
- Traiter de cette question dans le cadre de négociations prévues sur les droits et moyens des organisations syndicales.
- Communiquer un bilan des actions de traçabilité qui sont faites à l'utilisation des messageries (syndicale et professionnelle).

La DRH accepte le report du point et vérifie ces sujets.

Elle communiquera un bilan des actions de traçabilité.

3 - Compte personnel d'activité

Vote sur un projet d'arrêté ministériel sur le plafond pouvant être mis en œuvre dans le compte personnel de formation. 3000€ pour les frais pédagogiques et annexes. Pas assez. Ne pas laisser des surplus à la charge de l'agent.

Majoration pour le niveau 5 – oubli de l'agent au moment de l'ouverture du compte – Donner de droit les 400 h. Elargir le droit.
Bénéfice d'un CPF : à quel moment la CAP est saisie en cas de refus ?
L'enveloppe est-elle prise sur les PRF ? la sortir ou compte analytique.
Utilisation de ce CPF ?
Mobilisation du CET avant le CPF…Non, ce sont deux choses différentes.
Procédure nationale pour la mise en œuvre. Homogénéisation du traitement des dossiers.

Mr. Blondel : il y aura une note de cadrage pour un traitement homogène. Ces mesures sont prises sur le budget de formation déjà attribué. Le plafond de 3000 euros est plus élevé que celui des autre ministères – on ne le relèvera pas actuellement pour pouvoir répondre au plus grand nombre de demandes possibles. On verra pour l'avenir après bilan.
Majoration des 400 heures – c'est la déclaration du niveau de diplôme qui déclenche la majoration et correction si erreur.
La CAP est saisie après le 3ème refus.

Sur le permis de conduire, un encadrement du financement dans le cadre du CPF mais pas au titre de l'adaptation à l'emploi.
Frais annexes = frais de transport et frais de mission pris en charge à la demande de l'agent.
Priorité aux agents qui sont de niveau 5 mais la majoration ne concerne règlementairement que les agents d'un niveau inférieur à la catégorie 5.
Pas de confusion entre les formations CPF et les formations adaptation à l'emploi.
Sur la gestion décentralisée des modalités, c'est une mesure de bonne gestion que les services gèrent dans le cadre des plans régionaux de formation. Provision d'une enveloppe permettant d'abonder les formations devant absolument être prises en charge.
La DRH travaille avec les réseaux des CFC pour renforce le conseil personnalisé.

Vote sur le projet d'arrêté :

Pour : 3 UNSA
Contre : 4 CGT – 2 FO -1 SNUTEFE -2 SUD
Abstention : 2 CFDT

4- Délégation de pouvoirs de recrutement et de gestions des personnels en direction de services déconcentrés et des EPA :

– dans notre champ, seul l'INTEFP est concerné. Le CT INTEFP à été d'accord à l'unanimité (CFDT, UNSA, SNUTEFE)

Logique de déconcentration de la gestion de proximité des fonctionnaires titulaires, mis en œuvre pour l'ensemble des services déconcentrés – au profit des préfets de région si la CAP ne doit pas se prononcer.
Ce processus excluait les fonctionnaires d'état lorsqu'ils sont affectés dans des EPA qui ont une déconcentration fonctionnelle. Déléguer tout ou partie des actes de gestion qui ne demandent pas de validation CAP (congés, formation….)
En cours un arrêté qui porte sur les actes de gestion (congés, télétravail, disponibilité, etc.). Lecture des actes concernés. Dont recrutement des fonctionnaires des catégories C sans concours et organisation des concours C.

Intervention CGT : Pouvoirs de recrutement ? Lesquels, soyons précis.
Pouvoir de sanctions également, est-ce pour accentuer le contrôle ?
Les annonces de Darmanain (embauche de contractuels) ont-elles une place possible dans ce texte ? Quel rôle restera-t-il aux CAP ?

Dénonciation de l'externalisation au privé d'une partie du service accueil de l'INT.

Mr. Blondel : d'une manière générale, le mouvement de déconcentration des actes s'accentue et à vocation à se renforcer. Dans le cadre des annonces d'hier, Monsieur Blondel comprend nos inquiétudes. Il va nous faire connaître la liste des actes de gestion concernés. Les actes concernés sont déjà faits par les services de proximité (pas de transfert de budget) puis re-gérés.
L'INTEFP peut déjà recruter des personnels sous contrats.
Liste des actes est lue (futur arrêté).

Syndicats : Le projet d'arrêté a été transmis pour consultation au CT de l'INTEFP. Il est incompréhensible qu'il ne soit pas remis au CTM.

Vote sur le décret :

Pour : UNSA-CFDT
Contre : CGT-SUD-FO
Abstention : SNUTEFE

5 - Plan d'action contre les inégalités et les violences sexuelles et sexistes au travail :

Présentation : Mr. Herlicoviez - qualité de vie au travail

Lutte contre les agissements sexistes n'est pas nouvelle au ministère du travail. C'est un sujet qui est redevenu particulièrement d'actualité. Il faut améliorer le dispositif de traitement lorsqu'une situation identifiée est signalée.
3 axes : sensibilisation et formation. Module obligatoire dans la formation initiale
Renforcer le dispositif de traitement et de détection des situations – s'appuyer sur l'accord discrimination.
Renforcer le dispositif d'écoute et d'alerte – s'appuyer sur la CMCAS.
Actions internes de procédures disciplinaires.
Evaluation des actions

Intervention expert CGT :

Les organisations syndicales CGT, Sud et CNT du ministère du travail ont lancé en novembre dernier une campagne contre les violences sexistes et sexuelles subies par les femmes au ministère.
Concernant notre ministère, nous ne disposons pas d'éléments statistiques précis sur la question, notre direction n'ayant jamais jugé pertinent de diligenter des enquêtes sur le sujet. C'est pourquoi nous avons décidé de donner la parole aux femmes du Ministère, à travers un questionnaire mis en ligne
Sans vous donner le détail des résultats de ce questionnaire qui seront communiqués prochainement aux agents par les OS, nous pouvons déjà affirmer que les agentes sont nombreuses à témoigner de faits s'apparentant à des agissements et à des violences sexistes (des propos imposés sur leur apparence ou leur vie personnelle, des d'attitudes insistantes et gênantes, des gestes non désirés voire des attouchements).
Il ressort également de ce questionnaire que les agentes estiment, dans leur grande majorité qu'elles sont insuffisamment informées sur leurs droits et démarches et surtout insuffisamment protégées par le Ministère.
Ces éléments ne peuvent être regardés comme négligeables ; ils doivent amener le Ministère à définir enfin une véritable politique de prévention afin que les femmes cessent de subir de telles violences dans le cadre de leur travail
Vous nous avez donc transmis un « bilan du dispositif et projet de plan d'action 2018 » à l'appui de ce point.
Force est de constater l'insuffisance de ce document et son inconsistance.
Concernant le bilan d'abord, il s'agit d'une liste des outils et dispositifs de détection et de traitement des situations de discrimination et de harcèlement ainsi que des actions de prévention mises en place dans les services. Rien sur les plaintes remontées, les alertes détectées, les suites qui y ont été données, etc. Parmi les actions de prévention, vous parlez de formation effectuées mais vous ne donnez aucun chiffre sur le nombre d'agents ayant suivi ces formations.
Concernant les trois axes de votre projet de plan d'action pour l'année 2018 :

Nos élus en CHSM vous avaient demandé un plan d'action précisant les moyens alloués pour chaque mesure de prévention. Aucune information de ce type n'est donnée dans votre document.
Sur chacun des axes de votre plan d'action :

- Sensibilisation et formation des agent.es

Vous parlez de « systématiser » la formation des agent.es mais vous ne prévoyez des formations que pour l'encadrement et les acteurs de prévention.
C'est en deçà du projet de circulaire de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique qui prévoit à terme la formation de tous les agents.
Quant aux formations initiales prévues pour les futurs fonctionnaires, inclure un module obligatoire sur le repérage, la prise en charge et l'orientation des agent.es victimes de violence est un premier pas mais c'est en réalité bien en deçà des besoins dans les services.

- Renforcer le dispositif de détection et de traitement des situations

Vous mentionnez une instruction fournissant des repères aux chefs de service, notamment sur la conduite à tenir en cas de signalement :
Quelle sera la teneur de cette instruction ?
Nous vous rappelons que concernant le harcèlement sexuel, l'obligation d'enquête est déjà clairement indiquée dans l'accord sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations dans les services du ministère du travail. Nous demandons l'application de cet accord.

- Organiser le suivi et l'évaluation des conduites

Vous ne prévoyez d'ajouter qu'une question sur les agissements sexistes dans le baromètre social ; ça ne remplacera pas une véritable enquête avec des éléments statistiques précis.
Que signifie « organiser un dispositif de transmission systématique des alertes à la DRH » ?
Vous parlez d'associer les représentants du personnel mais vous nous présentez un plan d'action qui renvoie à un certain nombre de documents dont nous ne connaissons pas le contenu. Difficile donc dans ces conditions de parler d'association.

Et de plus, comment accorder du crédit à ce plan d'action quand la hiérarchie continue de s'illustrer par son absence d'action sérieuse quand des cas de violences sexistes et sexuelles lui sont remontés, quand elle persiste à ne pas agir pour sanctionner l'agresseur quand il est connu et que les faits sont établis ?
Les exemples de cette nature sont d'une triste banalité dans nos services. Les remontées du questionnaire syndical sur le sujet en témoignent. Aujourd'hui encore au Ministère du travail, l'impunité est la norme car les faits sont niés ou minimisés, les victimes méprisées.

Nos organisations syndicales exigent l'application immédiate dans nos services des textes existant dans la fonction publique1, et revendiquent en particulier :
● Des **notes de service** précisant les procédures à suivre si un cas de sexisme ou de harcèlement survient, incluant une enquête, traitée sans retard en cas de plainte ainsi que des sanctions si les agissements sont établis ;
● La **formation de TOUT.ES les agent.es** à ne plus subir et à dénoncer ces propos et agissements ;
● La sensibilisation et la **formation adéquate des responsables** hiérarchiques ;
Ces formations devront être dispensées par des **associations féministes**.
● La garantie pour les victimes de bénéficier de **protections** : soutien et, si nécessaire, aide à leur maintien et à leur retour dans l'emploi ainsi que, en premier lieu, de la protection de leur plainte ou témoignage.
● L'effectivité de **la protection fonctionnelle** dans les cas de harcèlement sexuel
● Une **politique de prévention** à soumettre au CHSCT

Par ailleurs, nous demandons **des moyens pour nos services pour agir contre les violences faites aux femmes au travail** :
Il est notamment indispensable que **les agent.es de contrôle soient formé.es tant en matière de traitement des plaintes que de méthodologie d'intervention et d'enquête sur les cas de violences sexistes et sexuelles au travail**, et que l'INTEFP construise en urgence un réseau de formateurs sur le sujet, formés par des professionnel.les de référence, telle que l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT).
Une formation/sensibilisation doit également être dispensée à tout.es les agent.es au contact du public, et placé.es en situation d'accueillir des femmes victimes de harcèlements et agressions sexuelles et de recueillir des plaintes (accueil, services de renseignement).
Enfin, nous revendiquons un renforcement de nos effectifs à même de nous permettre d'exercer convenablement nos missions, les enquêtes relatives aux violences sexuelles au travail étant particulièrement exigeantes, longues et chronophages. Il est vain et illusoire d'afficher un renforcement de l'action de l'inspection du travail en la matière dans un contexte de suppressions massives de postes.

Mr. Blondel : on n'est pas dans le déni. Lorsque nous sommes saisies de situations graves, nous les traitons et nous sanctionnons. Il y a peu de choses qui nous remontent. 5 sanctions qui sont même allées jusqu'à la révocation. Encore, la semaine dernière dans un autre ministère. On est en procédure disciplinaire contre un agent de la centrale. Il y a des choses qui ne remontent pas mais qui sont traités localement ….pas forcément correctement. Je suis favorable à déconcentrer les sections disciplinaires de 1er groupe pour tous les agents parce que ça permet très vite aux responsables locaux d'agir. Sinon, cela prend 5 ou 6 mois. Un responsable régional peut aller beaucoup plus vite. S'étonne qu'on lui reproche d'avoir appelé la CGT pour savoir qu'elles étaient les situations qui étaient évoquées. En centrale, 7 cas annoncés par tract mais le responsable syndical n'a pu rien dire car les dénonciations étaient faites sous couverts d'anonymat. Travail en profondeur. Souvent, on ne sait pas de quoi il s'agit.

CGT : Nous ne sommes pas demandeurs de déconcentration des sanctions. Travailler sur le collectif (ne pas laisser faire) et identifier correctement les questions. Mettre les bons mots sur les actes. Ne pas qualifier de difficultés relationnelles des agissements sexistes.

Mr. Herlicorviez : Je partage ce que la CGT a dit sur le fait que l'on n'a pas des remontées correctes mais aussi que l'on a les représentations contre nous. Mettre les bons termes sur les bons actes – partagez les bons cadres – avec les dirigeants des services.
Il faut être efficace, rapide, objectif et si l'agent en est d'accord associer une OS tout en faisant en sorte que la confidentialité soit respectée.
Information sur la CMCAS - par le bulletin de paye. La vertu pédagogique de la sanction. Pour les formations, c'est un marché avec mise en concurrence des associations engagées dans la lutte pour le droit des femmes.
L'accord discrimination a été envoyé à toutes les directeurs et directrices. Nous devons leur donner des outils pour qu'ils l'appliquent de manière opérante.

6 - Les demandes d'adjonction : situation Grand-Est, département 45

- CHS-CT Grand Est :

Il existe une situation de blocage du fait de la Directrice Régional dont on n'est pas sorti. ISST intervient et entend les agents mais on ne comprend pas comment on sort du blocage du dialogue social. Une accumulation de faits.

Blondel : « *on cherche à comprendre comment le blocage s'est construit. En termes de dialogue social, les choses sont longues et Madame Guiganti a bien la volonté de remettre en route un dialogue. Des décisions ne lui incombent pas, il ne faut pas lui en faire porter la responsabilité (notamment le cas de la baisse des effectifs). La fonction RH a été affaiblie en Grand Est par la fusion. Nuit à la capacité de la structure à travailler dans de bonnes conditions.Je revois Mme Giuganti et reviens vers vous* »

- Le Loiret : 20 agents de l'UT 45 du pôle T ont écrit à la directrice de l'UT pour évoquer des questions de dysfonctionnement de l'encadrement (Ruc et Rud). Risque de clash.
  Compétence du CHSR.

Intervention de la CGT pour rappeler que si l'ensemble des préconisations du rapport d'expert établi à la demande des organisations syndicales avait été mis en œuvre nous n'en serions peut-être pas là. Demande de mise en œuvre de ces préconisations particulièrement /sens du travail et collectif de travail.

Fin du CTM
Vos élus CGT : Anthony Smith, Martine Corneloup, Ian Dufour, Sylviane Agostinis.
Expert CGT : Coline Vinchon