

## Compte-rendu du CTM du 12 mars 2019

La séance était présidée par M. Pascal Bernard, directeur des ressources humaines.

### DECLARATION PREALABLE DES ELU-ES CGT

La déclaration de vos élu.es est consultable sur le lien suivant : <http://cgt-tefp.fr/compte-rendu-du-ctm-du-12-mars-2019/>

### REPONSES ET NON-REPONSES DE LA DRH ET DE LA DGT AUX DECLARATIONS SYNDICALES

**Egalité** : certains termes ne sont pas acceptables (« lamentable »). Le report de certains points (baromètre social et rapport égalité professionnelle entre les hommes et les femmes) est expliqué par le souci de prendre le temps de traiter de ces questions essentielles. On ne partage pas les chiffres. Mais il y a des choses indiscutables, les écarts de primes par exemple. Les progrès vers l'égalité réelle ne vont pas assez vite, on est d'accord. Concernant les CIA proratisés, on est d'accord, ce n'est pas acceptable (sans parler pour autant de rattrapage). Les temps partiels sont trop souvent subis. La carrière des femmes décroche après la naissance du premier enfant, ce qui devrait ressortir de l'enquête en cours. Formations sur les violences sexuelles et sexistes : on ne fait pas semblant, les personnes qui les dispensent sont des militantes de la première heure, ces formations seront intensifiées.

(En bref, encore des déclarations de bonnes intentions du DRH mais nous ne voyons rien de bien concret).

**Projet de loi Fonction publique** : rien n'est joué, des amendements des syndicats sont déposés, « *l'Histoire est en train de se faire* » (sic).

**Réforme de l'Etat** : il n'y a aucune confirmation, on vous dira ce qu'on est en mesure de vous dire.

**Formations** : les formations managériales sont importantes. L'appui au changement est important.

**Mission Calvez** : on en est au début, on est transparent. Il viendra en parler et reviendra quand il aura ses conclusions.

#### Tentative de suicide d'un IET :

Après de vifs et longs échanges sur la situation intolérable au sein de l'INT, le DRH fait trois annonces :

- il se rendra sur place à l'INT pour se forger une opinion.
- il prendra la présidence du conseil d'administration de l'INT.
- après un premier refus au nom d'un vide juridique, le RH accepte une enquête paritaire dont les modalités seront fixées avec le directeur de l'INTEFP.

Nous avons ensuite demandé la mise en place d'une réelle cellule de soutien psychologique avec la possibilité d'une rencontre sur les lieux de l'INT à la place d'un numéro de téléphone. Pour réponse le RH explique qu'il dispose d'un mail de l'IAPR considérant qu'il ne faut pas que la cellule de soutien psychologique se déplace à l'INTEFP « *pour ne pas stigmatiser* » mais qu'un rendez-vous externe pourra être pris proche des domiciles des IET. Le RH s'est engagé à transmettre aux élus du CTM le mail de l'IAPR.

Enfin Il a fallu que nous rappelions à l'administration qu'en cas d'accident du travail grave, l'employeur doit prendre des mesures de prévention conservatoires, doit effectuer une enquête conjointe avec les représentant.es du personnel afin de déterminer les causes de l'accident et enfin définir et prendre des mesures de prévention !

**Effectifs de l'inspection du travail** : on ne veut pas plus que vous des baisses d'emplois, mais le contexte est difficile. La DGT a annoncé que la référence de 1 agent.e pour 10000 salarié.es est une recommandation du BIT. On est déjà au-dessus dans certaines régions (IDF, PDL). On travaille pour que les DIRECCTE procèdent de façon prudente dans le cadre d'une approche pluriannuelle. L'inspection du travail ne peut pas être seule à pâtir des baisses d'effectifs. On veut une force d'intervention capable de répondre aux priorités. Rien n'est arrêté, le ratio 1 pour 10 000 est une recommandation et non pas une norme. Nous la considérons comme protectrice et il ne faut pas traiter brutalement, regarder les taux de postes vacants. On travaille sur un bilan de la réforme et du « Ministère fort ».

**Lettre du DGT** : elle reconnaît le mérite au collectif qui est très engagé.

**Inspection du travail et réforme de l'Etat** : la DGT a alerté sur le fait que les moyens de l'inspection du travail ne devaient pas être altérés. Sur la Guyane, on a fait une note pour rappeler que l'inspection du travail ne dépend pas des préfets, le risque est que le ministère de l'intérieur ait autorité sur les chef-fes de service. On a fait savoir qu'il ne fallait pas scinder Travail et Emploi. C'est porté par la ministre et c'est en cours d'arbitrage.

## **POINT 1 : PROJET D'INSTRUCTION SUR L'ÉVALUATION DES AGENT-ES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**

**Présentation par la DGT** : il s'agit d'une instruction spécifique pour 2020, compte tenu des particularités des métiers et d'évaluations jusqu'à présent très hétérogènes, qui s'inscrit dans le cadre de l'entretien professionnel. Il faut valoriser un « fonctionnement en système » et la capacité des collègues à agir dans ce cadre. De ce fait, plusieurs points doivent être abordés lors de l'entretien professionnel afin d'harmoniser et d'homogénéiser les pratiques : niveau d'activité et de présence sur les lieux de travail, usage de Wiki'T, moyens d'actions, décisions prises, respect des priorités collectives. L'entretien ne doit pas servir à la programmation des actions qui fait l'objet d'une préparation collective en amont. L'instruction rappelle qu'il n'est pas possible d'exiger le compte-rendu individuel d'activité issu de Wiki'T, mais que l'agent-e peut le produire. Les objectifs quantitatifs sont portés collectivement, mais des objectifs individuels peuvent être fixés, selon les points de « progrès » identifiés pour l'agent-e.

**Interventions de la CGT** : la CGT a demandé le retrait de la note. Un point de la note n'a pas été présenté, or c'en est le cœur : celui où il est dit que les questions d'ordre déontologique doivent trouver leur place lors de l'entretien. L'administration essaie donc de faire entrer « par la fenêtre » ce qui ne peut être abordé au cours de l'entretien de prévention des conflits d'intérêts (cf. position récente du Conseil d'Etat) et de faire passer l'idée que ne pas s'inscrire dans les actions collectives avec objectifs chiffrés serait un manquement grave aux règles de déontologie. Les références à la déontologie s'empilent : code de déontologie, loi ESSOC, déclaration d'intérêts, lettre du DGT et maintenant cette note... Elle vise spécifiquement les agent-es de contrôle, présumés suspects, dans l'optique de les mettre au pas. Ceci est à mettre en lien avec la mission demandée à M. Calvez pour modifier le recrutement de l'inspection du travail. Par ailleurs, la note ne présente qu'une grille d'évaluation pour les agent-es de contrôle, s'il y a des grilles pour les autres agent-es il faut les communiquer pour avoir les éléments objectifs sur lesquels vont se faire les évaluations. Enfin, la question de la charge de travail des agents à temps partiels n'est pas abordée alors même que cela est prévu par l'accord sur les discriminations.

**Réponses de la DGT** : l'instruction ne parle pas assez des corps communs. Il faut ajouter un paragraphe et des grilles d'entretien. D'accord pour retirer les notions qui paraissent moralisantes (« loyauté des agent-es ») et pour prendre en compte l'ensemble des compétences y compris en dehors de la sphère professionnelle. Si on applique ce qui est dit dans la note et qu'on fait un retour sur expérience, ce sera un moyen d'inciter la ligne managériale à s'améliorer. Les évaluateurs ont une formation spécifique et on va essayer d'améliorer avec notamment des outils comme « l'intelligence émotionnelle » (????). C'est important qu'il y ait de la confiance. La DRH présentera un nouveau projet au prochain CTM. Concernant notre question relative à la déontologie, le DRH utilise sa phrase favorite « on vous répondra plus tard ».

## **POINT 2 : MISSION CALVEZ SUR LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION DES INSPECTEURS DU TRAVAIL**

**Yves Calvez (IGAS honoraire, ex n°2 de la DGT)** : c'est une mission « flash » de 6 mois censée repartir du [rapport Ville-Carsin de 2016](#). Constat sur le recrutement : baisse de l'attractivité du concours. Il faut faire évoluer les épreuves. Constat sur la formation : des compétences nécessaires ne sont pas intégrées dans la formation (approcher une démarche d'analyse des risques, évaluer l'impact de l'action individuelle ou collective, renforcer la résistance aux pressions psychologiques lors des contrôles) et il faut des parcours plus individualisés selon la connaissance qu'on ou non les lauréats du monde de l'entreprise.

**Interventions de la CGT** : la CGT a pointé différents problèmes dans la lettre de mission : présence de DRH dans le jury (donc de futurs contrôlés...), préparation des IET à « comprendre » les entreprises et les réformes (et donc à s'y inscrire), à « être instruits » des principes déontologiques, à faire face à la « gestion de la relation contrôleurs/contrôlés » et à se positionner comme « conseillers ». La lettre de mission contient des présupposés idéologiques contestables et s'inscrit dans une perspective globale de « redressement » et d'acculturation des agents de contrôle de l'IT. Par ailleurs, l'explication selon laquelle la baisse du nombre de candidats s'explique par les épreuves est un peu légère : il faut travailler sur les conditions de travail et d'accueil, et que les ministres valorisent la fonction. Dans le projet de 2016, il y avait un projet d'épreuve collective de mise en situation sous l'œil d'un psychologue. La CGT n'en veut pas.



### POINT 3 : NOUVEL ARRETE DE REPARTITION DES UNITES DE CONTRÔLE

**Présentation de la DGT :** les modifications portent sur la suppression d'une unité de contrôle dans le Puy-de-Dôme (de 3 à 2 ; c'est cohérent avec la suppression de 17 sections déjà actées dans toute la région ARA ; chaque UC aura 11 sections ; le nombre de postes à l'URACTI sera augmenté) ; et sur le rattachement des entreprises de transports d'Ardèche à l'une des UC de la Drôme. L'impact est limité sur les services.

**Interventions de la CGT :** une « étude d'impact » sur ce projet a été votée unanimement au dernier CTM pour éclairer son avis... Des engagements avaient été pris par le DRH. Mais on nous ressort le plat réchauffé puisque le projet présenté ne comporte toujours aucune évaluation des risques. L'étude d'impact a été refusée par le DIRECCTE, alors qu'elle était demandée par le DRH. Au mépris des décisions prises en CTM, le DIRECCTE a cherché à maintenir les 3 UC dans le Puy-de-Dôme avec suppression des sections : le CTSD a été consulté sur le redéploiement des sections dans 3 UC dans l'attente de l'avis du CTM sur la suppression d'une UC (jeu de passe-passe). Une motion intersyndicale a été votée en CTSD ARA prenant acte du refus du DIRECCTE de réaliser une étude d'impact sur les réorganisations prévues en ARA. Manifestement le DIRECCTE fait ce qu'il veut. Les propos de Monsieur Struillou dans son courrier n'admettant pas « *que l'action des services dépende du bon vouloir de certains* » ne s'appliquent donc pas au DIRECCTE ARA.

**Réponse de la DGT :** le changement n'est pas très important, le nombre d'entreprises et de salariés à contrôler en plus n'est pas très important. Il n'y a aucune volonté de masquer les suppressions de sections, il faut assurer la sécurité des collègues. Il n'y a pas de simulacre de concertation, les consultations ont été faites. Dans les documents remis, il y a tous les éléments caractérisant la prise en compte de la santé des collègues et il y a des faits nouveaux qui nous permettent de passer au vote.

Les syndicats unanimes demandent, en application de l'article 34 du décret 2011-134 sur les comités techniques, le concours du CHSCTM sur le projet présenté par l'administration, avec la motion suivante :

*En vertu de l'article 34 du décret n° 2011-184, nous sollicitons le concours du CHSCT Ministériel que nous saisissons d'une demande d'avis sur la qualité de l'évaluation des risques professionnels réalisée dans le cadre de la note du 24 janvier 2019 produite par M. Jean-François Bénévise au regard de la prise en compte des conséquences de la nouvelle organisation sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agent-es :*

- impact des nouveaux périmètres sur le risque routier et adéquation de la flotte de véhicules, ainsi que plus généralement sur les temps de trajets ;*
- bilan des mouvements d'agent-es (changements de bureaux, de sites et de postes) ;*
- organisation des déménagements de dossiers au regard des nouveaux périmètres d'intervention ;*
- adéquation des outils d'orientation de l'entrant (courriers, mails, appels, usagers) dans la nouvelle configuration ;*
- adéquation des EPI mis à disposition des agent-es de contrôle au regard de la nouvelle composition de leurs sections ;*
- évaluation de la charge de travail pour chaque nouvelle section au regard du type d'établissements qui la composent (tranches d'effectif pertinentes, secteur d'activité, présence ou non d'IRP, volumes de sollicitations...) et équilibre entre les nouveaux périmètres ;*
- évaluation de la faisabilité d'une nouvelle intensification du travail au regard du bilan du temps de travail de l'année écoulée, en particulier au regard des heures écrêtées (dépassements de plage variable ET dépassement des durées maximales) ;*
- compatibilité des nouveaux périmètres et affectations subséquentes avec les temps partiels de tous types ;*
- nouvelles contraintes d'animation de service au regard des nouveaux rattachements d'agent-es (pluri-rattachement, pluralité de sites...) ;*
- nouvelles contraintes de remplacement en cas d'absence temporaire au regard du redéploiement des effectifs ;*
- impacts de la succession de réorganisations en termes de RPS (sentiment d'insécurité au travail, sens et éthique du travail, conflits...) ;*
- communication, accompagnement et suivi de la réorganisation : animation, formation des agent-es nouvellement spécialisées, dispositif de remontée des difficultés et surveillance du volume des arrêts maladie, registre des incidents, etc. ;*
- etc.*

*De plus, nous demandons à la DRH d'apporter aux organisations syndicales de la région une réponse au courrier électronique du 14 février 2019 qu'elles lui ont adressé.*

L'administration finit par y consentir et propose de réunir le CHSCTM le 3 avril sur le projet d'arrêté.

\* \* \*



## SITUATION DES AGENT-ES CONTRACTUEL-LES STATISTICIEN-NES

La séance est interrompue à la demande des syndicats pour permettre aux agent-es contractuel-les statisticien-nes des secteurs Travail (DARES) et Santé, en grève le 12 mars, de faire une déclaration : une décision a été prise en novembre 2018 pour revaloriser les contractuels statisticiens recrutés mais pas les agent-es en poste (différence : 30% soit 600-700 euros par mois).

La CGT propose une résolution qui est adoptée à l'unanimité des syndicats présents : le CTM demande l'application de la revalorisation prévue par la décision du 9 novembre 2018 aux contractuel-les déjà en poste et le rattrapage des pertes subies depuis cette date.

## POINT 4 : REORGANISATION TERRITORIALE DES SERVICES DE L'ETAT

**Présentation de l'administration :** pas de décision à ce stade sauf concernant la Guyane et les secrétariats généraux. Le rapprochement des réseaux cohésion sociale n'est pas non plus définitivement acté. On n'a pas de date pour les arbitrages. En Guyane comme ailleurs l'inspection du travail relève d'une autorité différente... il n'est pas question de la rattacher à la préfecture ; la DGT attend des éléments d'information sur l'avancement du dossier et a produit une note rappelant le contexte juridique et les obligations fixées par la convention 81 de l'OIT. On ne peut pas prendre d'engagement sur des décisions du premier ministre que la DRH a découvertes en même temps que les syndicats... Mais l'exemple de Guyane n'aurait pas vocation à s'étendre. Pour les secrétariats généraux, cela ne concernerait que les DDI, et en aucun cas les unités départementales des DIRECCTE.

**Interventions de la CGT :** ce n'est pas ce qui a été dit au précédent CTM concernant la fusion avec la Cohésion sociale qui avait été présentée par Sabine Fourcade, secrétaire générale des ministères sociaux, comme définitivement arbitrée par Matignon. Par ailleurs, sur l'inspection du travail en Guyane, on ne comprend pas ce que ça veut dire concrètement : qui va la diriger puisque la DIECCTE est supprimée ? Que propose la DGT ? Il est curieux que ce soit le préfet qui doit réfléchir à l'avenir d'un service qui ne dépend pas de lui... Sur les secrétariats généraux, il est bien écrit dans la note qu'elle concerne « *l'ensemble des services de l'Etat dans les départements* ».

**Réponse de l'administration :** on ne sait pas s'il y aura des déménagements et on ne sait pas comment les services seront organisés en Guyane. L'inspection du travail ne peut pas relever d'une autre ligne que la DGT. On reconnaît que c'est porteur d'angoisse.

**Remarque de la CGT :** on nous balade ! En effet dans une note du 21 février 2019 du commissariat général à l'égalité des territoires où on peut lire ceci :

### Organisation départementale du futur réseau DIRECCTE-CS

Selon le Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales (SGMCAS), un arbitrage se dessine fortement en faveur de la position défendue par le Ministère de l'intérieur, à savoir la **création de directions départementales interministérielles (DDI)** placées sous l'autorité des préfets de département. Le SGMCAS commence à préparer les DIRECCTE à ce basculement de leurs unités départementales. Demeure la question du rattachement de l'inspection du travail dont la ligne hiérarchique spécifique doit relever du DIRECCTE.

L'idée serait de lever la règle qui interdisait aux DAC de s'adresser directement au niveau départemental sans passer par le niveau d'animation régionale. Le SGMCAS envisage donc, à l'avenir, de réunir les futures DDI régulièrement sans que cela ne soit considéré comme faisant concurrence à l'animation menée par le SGG.

### 2. Organisation du futur réseau DIRECCTE+CS

Ce chantier vise à proposer 2 à 3 organigrammes types des futures directions régionales. Il associera les DAC et les DR(D)JSCS. Le CGET et la DGCS y seront particulièrement impliqués. L'enjeu est de contrer la tentation des DIRECCTE d'une réorganisation minimale avec simple intégration des missions CS dans les pôles 3E (pôles Entreprises, Emploi et Economie des DIRECCTE).

La suppression des UD et leur fusion dans des DDI est donc plus qu'avancée et c'est le grand chambardement qui s'annonce dans les futures DIRECCTE-CS, avec toujours l'inconnue pour l'inspection du travail.

Mais pas de panique, le ministère a le sens des priorités, l'urgence c'est d'abord... le sort des chef-fes :

**4. Initier le traitement des situations individuelles des directeurs (et adjoints) des deux réseaux est le chantier le plus urgent.**



## **POINT 5 : DECLARATION D'INTERÊTS (en présence d'une représentante du ministère de la justice)**

**Intervention de la CGT :** sur la télédéclaration, la CGT a saisi la DRH sur ses obligations vis-à-vis de la CNIL. Il a été répondu qu'aucune analyse d'impact n'avait été réalisée puisque l'étude de conformité au RGPD avait montré que les critères imposant une étude d'impact n'étaient pas remplis. Ce n'est pas cependant notre analyse, nous avons demandé la communication de l'étude de conformité (sans réponse) et saisi la CNIL. Le CTM n'a pas été consulté sur la dématérialisation de la déclaration.

**Réponse ministère de la justice et ministère du travail :** une commission interne (avec DSI, DGT, DRH, DAJ + déléguée informatique et liberté du ministère) a homologué le système de télédéclaration dans le cadre du RGPD. Cette commission d'homologation a estimé que les conditions imposant l'étude d'impact prévue par le RGPD n'étaient pas remplies. Le système DI-Agents est une reprise d'un système déjà en vigueur côté Santé, homologué par la CNIL (sous l'ancienne réglementation). Une nouvelle commission d'homologation doit se tenir avant le délai d'un an prescrit. L'étude de conformité n'est pas communicable. Une fiche sur le dispositif, le déroulé des opérations et la confidentialité peut être communiquée, mais il n'y aura pas de consultation. On peut faire venir un agent-e de la DSI sur le système informatique.

**Intervention de la CGT :** s'agissant du contenu de la déclaration d'intérêt, la rubrique 7 est attentatoire au respect de la vie privée et familiale et contraire à plusieurs textes en droit interne et en droit international. En quoi est-ce important pour l'administration de disposer de ces informations sur l'ensemble des collègues assujettis ? En outre, les informations demandées sur les fonctions syndicales dans la rubrique 5 de la DI excèdent les dispositions de la loi de 2016 qui prévoient que les opinions syndicales ne peuvent être révélées que si elles résultent d'un mandat exercé publiquement. La CGT demande également des précisions sur l'appréciation du caractère public de l'exercice d'un mandat. Elle souligne que les collègues remplissent déjà la déclaration d'intérêt. On ne peut pas continuer à exiger d'eux de remplir la déclaration si le flou artistique subsiste et si l'administration ne sait pas elle-même ce dont il retourne. En effet, cela a des conséquences possibles négatives pour les collègues : refus de mutation et risques d'interdit professionnel, notamment.

**Réponse ministère de la justice et ministère du travail :** la rubrique 7 est prévue par les textes et donc applicable à tous les fonctionnaires soumis à la déclaration d'intérêts. La rubrique 8 concerne les mandats au sens du code électoral. Seule la rubrique 5 concerne les mandats syndicaux. Cette rubrique (participation aux instances dirigeantes d'un syndicat) ne vise les fonctions de direction au sens du code du travail qui doivent être déclarés (statuts) à condition qu'il y ait un caractère public. Il subsiste effectivement un problème d'interprétation sur le caractère public : soit cette notion renvoie, de manière restrictive, à la publication des statuts et des noms des personnes assurant des fonctions dirigeantes soit il faut comprendre cette notion de manière plus large. Pour dissiper ce flou, la DGT a saisi le Direction générale de l'Administration de la Fonction publique (DGAFP) pour voir confirmer la position du ministère de la justice. Néanmoins, on ne peut pas s'exonérer de remplir la déclaration au motif que la question n'est pas tranchée. En effet, il y a des sanctions pénales en cas de non déclaration. Cependant, la DRH propose de geler provisoirement la rubrique relative aux mandats syndicaux. La consigne sera donnée de remplir la déclaration sauf la rubrique 5.

Selon la DGT, dans le cadre de l'obligation déclarative, l'agent-e reste libre du degré de précision (cf. article du code du travail). L'exercice du droit syndical est reconnu et n'est pas mis en cause, mais l'agent-e doit rester neutre, loyal et impartial. C'est l'unique finalité de la déclaration d'intérêts. Pas question de faire de la discrimination syndicale...

La séance est suspendue à 19h00 et reprendra le 17 avril.

