



Compte-rendu du CTM du 17 avril 2019

La séance était présidée par M. Pascal Bernard, directeur des ressources humaines (DRH), et Mme Sabine Fourcade, secrétaire générale des ministères sociaux (SGMAS).

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-17-avril-2019/>

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

Organisation territoriale de l'Etat : rien n'a bougé depuis le CTM du 26 novembre dernier. Les différentes propositions n'ont pas été arbitrées. L'hypothèse d'une DDIsation est aussi sur la table, mais n'est pas validée. En effet, les annonces en la matière ont été reportées. Or, les décisions politiques qui seront arrêtées doivent être pensées de façon coordonnée pour l'ensemble des services publics au niveau de l'Etat et des collectivités territoriales. Le CTM sera consulté en temps utile dès que le cap sera définitivement fixé. Les annonces seront faites avant le 21 juin prochain. Il y aura une phase de préfiguration. Il faudra qu'elle soit un peu plus longue que ce qui se dessine (1^{er} janvier 2020) si les annonces sont tardives.

La SGMAS indique que deux choses sont certaines à ce stade :

- la rattachement de l'IT à la DGT ne sera pas remis en cause ;
- l'ensemble des grandes missions des DIRECCTE est confortée.

En revanche, des ajustements seront nécessaires pour adapter certaines missions, notamment s'agissant des Services à la Personne (SAP) et la MOE. En effet, les SAP relèvent en réalité de Bercy. La MOE relève plus du Ministère de l'intérieur. Or, ces missions sont rattachées au BOP 155. Pareillement, la formation professionnelle sera renforcée. « *L'évolution, c'est la vie* », dit le DRH : il faut développer le coaching d'équipe et le coaching individuel (sic).

L'un des objectifs possible visé par le rapprochement entre les missions cohésion sociale des DJRCS et les services de l'emploi des DIRECCTE est de passer d'une coopération interservices à une vision organique par le regroupement des DIRECCTE et des services du pôle Cohésion Sociale des DRJSCS. Cependant, l'hypothèse d'un simple renforcement des coopérations entre les structures actuelles, sans fusion, n'est pas exclue.

La SGMAS reconnaît que la situation n'est pas satisfaisante et que ce climat d'incertitude est anxiogène pour les agent-es : car les directions n'ont pas de visibilité sur les poste à pourvoir. Or, l'ensemble des postes vacant doit pouvoir être mis à la vacance et pourvu.

La SGMAS travaille d'ores et déjà sur garanties qui seront mises en place en terme d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle et géographique et d'appel à volontariat.

Selon la SGMAS, la note du commissariat général à l'égalité des territoires de février 2019 (qui dit que le ministère commence à préparer les DIRECCTE au basculement en DDI) n'est qu'un compte-rendu qui n'engage que son auteur et qui contient des faussetés.

Guyane : elle restera un département-région. Le Premier Ministre a demandé par circulaire de réfléchir à la mise en place d'une organisation spécifique qui réponde aux caractéristiques particulière de ce territoire. L'inspection du travail ne changera pas de ligne hiérarchique. Il faudra un-e chef-fe de service qui va faire office de responsable local-e qui ne pourra pas être sous l'autorité du préfet mais ce n'est pas finalisé ; les modalités pratiques d'organisation sont en cours de réflexion. Le CTM sera consulté le moment venu.

Effectifs : la baisse des effectifs va continuer au sein de la fonction publique. Le ministère doit prendre sa part dans les suppressions de postes mais il n'y aura pas de rabout... En ETP, les effectifs vont baisser à la faveur des départs à la retraite, mais il y aura des recrutements, ce qui signifie qu'il n'y aura pas de crainte pour leur emploi.

Compte tenu de la baisse des effectifs, il conviendra d'alléger les missions qui peuvent l'être pour ajuster les missions à la baisse des effectifs (voir *supra*).

Cependant, dans le cadre de la mise en œuvre de la réorganisation des services, la SGMAS dit qu'il n'y aura pas de transfert massif de missions ni aucun départ forcés ni de ruptures conventionnelles et qu'il n'y a pas de crainte pour l'emploi des agent-es des DIRECCTE puisque les départs en retraite vont compenser la baisse des effectifs. La SGMAS reconnaît cependant que des craintes légitimes peuvent porter sur les missions et leurs évolutions.

Il faut se concentrer sur les missions les plus importantes et délaissier celles qui n'ont pas de « valeur ajoutée ».

Concernant l'inspection du travail, la DGT reconnaît qu'il y a des situations compliquées, des intérim lourds. Il ne faut pas qu'il y ait trop de différences entre les régions par rapport au ratio d'un agent de contrôle pour 10 000 salariés.

Enquête suite à la tentative de suicide d'un IET à l'INTEFP : l'enquête n'a pas démarré. La raison en est que le directeur de l'INTEFP attendait le retour des IET de stage pour que ceux-ci puissent participer à la délégation d'enquête. Or, les IET ne le souhaitent pas.

A ce jour, il n'y a pas de réponse de la DGAFP concernant la compétence du CHSCT-M. Le DRH dit comprendre tout à fait que les IET ne veulent pas participer à la délégation d'enquête. Cependant, le DRH est d'avis qu'une enquête doit absolument être diligentée avec des représentant-es de l'administration et des représentant-es du personnel. Le DRH considère que, à ce titre, les représentant-es du personnel du CHSCT de l'INTEFP sont les mieux à même de diligenter cette enquête dans la mesure où ils sont au plus près du terrain. Il dit avoir demandé à sa direction d'appuyer cette enquête et de mettre à la disposition de la délégation d'enquête l'ensemble des outils RH existants.

Les organisations syndicales soulignent que, compte tenu du passif, et des pressions exercées antérieurement, à l'occasion d'une autre enquête, les représentant-es du personnel au CHSCT de l'INTEFP ne souhaitent pas y participer.

La DRH considère a priori que 6 ou 8 participant-es administration comprise devront composer la délégation d'enquête.

Le DRH est favorable à une composition de la délégation d'enquête « extérieure » à l'INTEFP du point de vue de la représentation du personnel que les organisation désigneront librement et va proposer cela au Conseil d'Administration des l'INTEFP. La DRH n'exclut pas a possibilité d'une représentation « mixte » du point de vue de l'administration qui pourrait comprendre des représentant-es de la DRH. Le directeur de l'INTEFP ne participera pas à cette délégation d'enquête.

Les organisations syndicales demandent à ce que l'enquête soit restituée devant le CHSCT-M. Le DRH constate qu'il y a consensus sur ce point entre les syndicats.

Les organisations syndicales rappellent qu'il convient de régler le problème du rattachement à un CHSCT des IET. Le DHR approuve.

Déclaration d'intérêts : La CGT demande à ce que la décision arrêtée lors du dernier CTM concernant le gel de la rubrique 5 de la déclaration d'intérêt soit portée à la connaissance des agent-es. La DRH s'engage à ce qu'une note d'instruction soit diffusée dans les services pour rappeler que la rubrique 5 va être gelée jusqu'à la réponse de la DGAFP.

La saisie des DI doit continuer cependant.

Les organisations syndicales demandent que des garanties soient apportées s'agissant notamment en matière de confidentialité pour l'utilisation de DI Agent. La DRH estime avoir rempli ses obligations en la matière.

POINT 1 : Projet d'instruction relative à l'évaluation des agent-es du système d'inspection du travail

Présentation par la DGT : L'instruction s'explique par le souhait de la DRH d'harmoniser les paramètres communs d'évaluation. Elle permet de garantir la philosophie de l'exercice qui vise à valoriser l'activité de l'agent et son investissement. Les agent-es doivent être associé-es à la programmation de leur activité et certains objectifs doivent être commun. La grille proposée sert à préparer l'entretien et n'est qu'indicative. Les CREMA issus de Wikit ne sont pas exigible par l'évaluateur-trice, mais peut être produit par l'agent-e spontanément parmi d'autres éléments.

Suite aux observations des syndicats lors du dernier CTM, le document a été complété/modifié. Notamment, ce document intègre aujourd'hui tous les agent-es du système de l'inspection du travail.

Interventions de la CGT : La CGT rappelle que les CREMA ne sont pas exigibles dans le cadre de l'entretien individuel d'évaluation et ne peuvent être utilisés par la hiérarchie aux fins de contrôle de l'activité individuelle des agent-es (Cf. l'avis que la CNIL a rendu suite à une saisine de la CGT). Elle demande à ce que la mention relative à ce sujet soit supprimée de l'instruction. Ensuite, elle rappelle que l'introduction de l'évaluation individuelle est un facteur de RPS. Dans le Guide « Santé mentale » mis à la disposition des agent-es de contrôle, la DGT dénonce elle-même les effets délétères de l'évaluation individuelle. Ces risques ont également été mis en lumière par le psychiatre et psychanalyste Christophe Dejourné qui souligne que les données issues de la clinique du travail suggèrent que l'introduction de l'évaluation

individualisée et quantitative des performances, associée au management par objectifs, a des effets délétères sur le rapport individuel et collectif au travail. Par ailleurs, la CGT dénonce la caractère profondément et exclusivement idéologique de cette note dans la continuité du code de déontologie, de la loi ESSOC, etc. Enfin, la CGT dénonce le principe d'une note spécifique relative à l'évaluation des agent-es du système d'inspection du travail. Cette note est destinée à assurer la prise en compte des objectifs chiffrés dans l'évaluation et l'attribution du CIA et de l'IFSE. Il s'agit d'un élément supplémentaire de corsetage de l'activité des agent-es via le pilotage par objectif de cette activité.

Tous les syndicats, dont la CGT, votent contre. La CFDT s'abstient.

Réponses de l'Administration : La DRH s'engage à intégrer un item sur la quotité de travail et l'adaptation de la charge de travail pour les collègues à temps partiels ou déchargés. Elle dément le fait que cet outil spécifique d'évaluation soit un outil destiné à coraquer les agent-es. Il s'agit d'un outil d'amélioration des pratiques managériales qui doit être utilisé au profit du collectif et de l'amélioration des conditions de travail. Sur la question des CREMA, la DGT réserve sa réponse.

La DRH propose la mise en place d'une « *évaluation de l'évaluation* » via un groupe de travail constitué d'un panel d'agent-es choisis au hasard.

POINT 2 : Projet d'arrêté portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail en région ARA

Présentation par 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. Il s'agit d'un renforcement de l'unité de lutte contre le travail illégal.

Interventions de la CGT : On se demande comment on peut parler de « renforcement » quand on supprime des postes. Lors du dernier CTM, les syndicats unanimes avaient demandé, 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 afin que l'instance rende un avis sur la qualité de l'évaluation des risques professionnels réalisée dans le cadre de la note du 24 janvier 2019 produite le DIRECCTE ARA 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.

Réponses de l'Administration : Lors du CHSCTM du 3 avril, le résident du CHSCT a indiqué que le CHSCT-M n'était pas compétent pour trois raisons : l'article 49 du décret de 82 dit que le CHSCTM n'est pas compétent pour connaître des questions propres, mais seulement des questions communes ; certaines missions qui réclament l'observation in situ des situations de travail ne sont pas de la compétence du CHSCTM ; le CHSCTM n'a pas vocation à « reprendre » des audits locaux déjà réalisés localement.

Tous les syndicats, dont la CGT, votent contre.

Les syndicats unanimes adoptent la motion suivante :

Lors du précédent CTM, les organisations syndicales avaient voté à l'unanimité une motion sollicitant l'avis du CHSCT Ministériel 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

Depuis l'administration s'est bornée à aborder lors du CHSCT du 3 avril 2019 ce point en questions diverses, en ne daignant transmettre uniquement qu'un maigre rapport du Direccte, et s'abstenant d'envoyer l'ensemble des documents transmis préalablement au CTM.

Alors que l'administration ne respecte pas l'article 34 du décret du 15 février 2011, celle-ci souhaite consulter à nouveau les organisations syndicales sur le projet d'arrêté portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail.

Les organisations syndicales dénoncent le refus par la DRH de la consultation du CHSCT ministériel que nous avons demandé lors du CTM du 12 mars 2019 et, plus globalement, l'absence totale d'évaluation des risques dans le projet présenté par l'administration. Les organisations syndicales refusent de cautionner cette consultation qui se fait hors du respect des textes légaux et, in fine, au détriment de l'intérêt des agent.es qu'elles représentent. En conséquence, le CTM émet unanimement un avis négatif.

Le CTM est reconvoqué le 30 avril après-midi.

Fin du CTM : 17h45