



Compte rendu CGT du CTM du 28 janvier 2020

Ordre du jour

- Réforme de l'OTE
- Lignes directrices de gestion en matière de mutation (pour avis)
- Création de la commission ministérielle d'action sociale (pour avis)
- Plan de formation (pour avis)

Déclaration préalable des élu-es CGT

A lire sur notre site : <http://cgt-tefp.fr/declaration-des-elu%c2%b7es-cgt-au-ctm-du-28-janvier-2020/>

Réponses et non-réponses de l'administration aux déclarations syndicales

Réunions prévues le mercredi :

En méconnaissance des dispositions de l'accord du 9 mai 2017 relatif à la lutte contre les discriminations, la secrétaire générale et le directeur des ressources humaines entendent recueillir l'avis de la « majorité des représentants du personnel » et se demandent si des élu.e.s sont concerné.e.s.

(Pour nous, il s'agit d'une question de principe et ce seul questionnement est scandaleux). Sauf circonstances exceptionnelles, les réunions ne doivent pas être organisées les mercredis et les élu.e.s CGT, directement concerné.e.s ou non (!) resteront vigilant.e.s sur ce point.

Réforme des retraites :

La discussion est menée « au niveau interministériel » avec le ministre en charge de la Fonction Publique et aucune réponse n'est évidemment apportée par la SG.

INTEFP :

Une nouvelle équipe a été nommée et elle a vocation à prendre en charge les différents problèmes que la DRH n'ignore pas. On est « sorti du déni », l'enquête menée a débouché sur des préconisations qui vont être mises en œuvre par le nouveau directeur. Les IET vont être rattachés au CHSCT local car « c'est à ce niveau que les problèmes de proximité doivent être traités ». Pour le DRH : « *tout n'est pas résolu, mais en un an, on a avancé aussi vite qu'on le pouvait* ». La cour des comptes préconise soit la suppression des CIF, soit la suppression du site de Marcy L'Etoile. Nous interrogeons la DRH sur ce point qui nous indique que le rapport est sévère et que ses conclusions n'ont pas vocation à être toutes suivies.

Documents sur la rupture conventionnelle dans la fonction publique d'Etat envoyés aux agent.e.s :

Le DRH répond que la diffusion de ces documents est prématurée, sachant que le dispositif réglementaire n'est pas finalisé. Il reconnaît que cela contribue à la mauvaise ambiance dans les services et que ce n'est pas souhaitable...

CRIT :

Les 92 postes, dont les 7 postes non pourvus, ont été réouverts. Le concours organisé devra refléter davantage les compétences des collègues « *qui font très bien le travail sur le terrain* ».

Selon la DRH, il s'agit là d'une victoire dans le contexte qu'on connaît où les crédits non consommés sont en général perdus

Réforme de l'organisation territoriale de l'Etat

Le point ne fait même pas l'objet d'une présentation, à l'image de la note particulièrement succincte qui nous a été transmise et la secrétaire générale se contente de réagir aux interpellations des déclarations préalables et d'écouter les questions, sans y répondre. La secrétaire générale renvoie systématiquement à l'accord d'accompagnement RH – transmis aux préfets de région – qui serait « *un outil de préservation de carrière des personnels des Ministère sociaux* » et notre meilleure défense contre la prise en charge autoritaire de nos services par les Préfectures. Vu le contenu de cet accord – que la CGT n'a pas signé puisqu'il se borne à renvoyer aux dispositions légales déjà applicables – on ne peut que s'inquiéter !

Pour Mme Fourcade, il ne faut pas raisonner en opposant les différents Ministères : pour la SG, être sous la tutelle du Ministère de l'Intérieur, « *ce n'est pas être vendu à Google ou à Amazon* ». Il faut construire cette nouvelle organisation qui sera différente. Les services du Ministère du travail « rejoignent » le droit commun, sous l'autorité des Préfets de département. L'arbitrage du gouvernement est clair sur ce point, la SG, se faisant ici l'écho des préfigureurs dans les départements, nous explique que nous allons devenir un grand service pour l'insertion, axe majeur de la lutte contre la pauvreté. Les éléments de langage ont sûrement fait l'objet d'une note bien plus précise que les rares informations qui nous ont été transmises.

Si l'on considère que l'inspection du travail représente plus de la moitié des effectifs concernés par ce regroupement, la justification est peu crédible. La réforme de l'OTE est surtout en totale incohérence avec l'organisation territoriale mise en place en 2009 - création des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi qui avait consacré le niveau régional présenté comme seule modalité d'organisation possible. On revient donc à une organisation strictement départementale et on assiste à un mariage forcé entre des services qui ont peu d'axes d'intervention communs. **Nous ne sommes pas dupes : il s'agit une nouvelle fois de tout réorganiser pour mutualiser les moyens, faire des économies d'échelle et mieux cacher les suppressions d'effectif !**

La DRH concède que la réforme implique, à terme, des regroupements immobiliers. Les projets immobiliers feront l'objet d'une consultation « *en temps et en heure* ». Pourtant, en Charente le préfet a déjà décidé de déplacer les collègues de la direction pour les intégrer à la cité administrative...

Sur la ligne hiérarchique de l'inspection du travail, un décret spécifique est prévu en février ; rien ne doit changer, mais toujours aucune information précise. Cependant, il faut que cela se traduise maintenant dans la pratique. L'autorité hiérarchique sera une autorité spéciale qui passera directement par la DGT jusqu'à la ministre. Les affectations de moyens ne pourront pas être inférieures à la moyenne des autres services. Cela est inscrit dans la guide sur le fonctionnement des secrétariats généraux communs.

La DRH souhaite par ailleurs que « le dialogue social puisse exister au sein des DDI. »

Pour ce faire, comme l'OTE est une réorganisation importante, il faudrait que des élections soient organisées dans les 6 mois suivant, soit avant la fin de l'année, mais ni la SG, ni le DRH ne peuvent nous en dire plus.

Au final, nous retenons d'une heure d'échanges difficiles que la SG et le DRH sont exclusivement en relation avec les DR. Pourtant, le plus gros de la réorganisation concerne le niveau départemental d'où rien ne remonte !

De nombreux documents ne nous ont pas été transmis ; ils le seront sous 15 jours...

Présentation des lignes directrices de gestion en matière de mobilité

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les CAP ne sont plus compétentes pour les demandes de mutation. Les méthodes de recrutement seront dorénavant calquées sur le privé. Chaque DR devient « *recruteur* ». Les lignes directrices présentées dans le cadre de ce CTM sont censées servir de cadre de référence pour que l'égalité de traitement des demandes de mutation soit préservée. Autant le dire tout net : rien n'est moins sûr !! CV, lettre de motivation et entretien deviennent la norme ! La publication des offres d'emploi sera généralisée sur l'espace numérique « *Place de l'emploi public* », y compris pour les emplois statutaires.

Les recruteurs sont supposés, « *à compétences égales* », veiller eux-mêmes au respect des critères légaux de priorité de mutation « *sous le contrôle de la DRH* ». « *Pour écarter une priorité légale, l'administration doit justifier d'un intérêt*

du service pertinent, faute de quoi la décision prise encourrait, en cas de recours, la censure du tribunal administratif et le risque d'une condamnation financière à indemnisation du préjudice de l'agent non muté » (en page 23 des LDG).

Dans le cas où un entretien serait obligatoire (agent.e.s qui font valoir un motif de priorité de recrutement) ou demandé par l'administration, les frais de déplacement seront pris en charge par l'administration.

Une grille d'analyse de la candidature est censée être remplie par le service recruteur : elle pourra constituer un support transmis à l'agent.e en cas de contestation, mais elle n'est obligatoire que si un entretien est organisé. On peut s'attendre à ce que dans de très nombreux cas, les candidats non retenus doivent se contenter d'un courrier type...

Les agents qui s'estimeront lésés ne pourront même plus solliciter leurs représentants et obtenir des explications : l'administration décide et renvoie les mécontents au contentieux.

A ce stade, l'administration n'a pas encore jugé utile d'informer les agents... Le DRH utilise l'argument de l'information préalable du CTM pour justifier cette carence... alors même que des offres d'emploi sont d'ores et déjà mises en ligne. Les premières annonces sont d'ailleurs scandaleusement rédigées : « postes d'agent de contrôle réservés aux seuls agents de catégorie A et déjà affectés au contrôle des entreprises, poste de RUC ouverts aux contractuels, temps complet exigé, délai de candidature très court... Le DRH nous indique qu'une formation obligatoire sera dispensée aux « recruteurs », notamment sur la question des discriminations... Le moins que l'on puisse dire est qu'il y a du boulot !!

La durée maximale d'occupation des postes n'est pas d'application immédiate car cette disposition est subordonnée à la parution d'un arrêté. L'objectif est d'assurer la diversification des parcours professionnelle et prévenir l'usure professionnelle. Cette durée maximale d'occupation sera réservée à certains postes d'encadrement. Elle ne pourra pas être opposée aux agents de contrôle.

Les plafonds d'emploi seront notifiés par région fin février/début mars 2020. La question n'est pas tranchée pour 2021.

L'administration valide quelques demandes marginales de modification (indication des voies de recours, reprise des fiches de postes dans les annonces, notamment...) et s'engage à améliorer l'information des agents sur les postes vacants, en ne se limitant pas à place publique.

La suppression de la compétence des CAP en matière de mutation et l'esprit de ces lignes directrices de gestion constituent une attaque claire contre le statut. Au final, la réforme n'allège pas le travail administratif. Bien au contraire. Son objet est d'écartier les représentants des agent.e.s du processus et d'appliquer les méthodes du privé pour recruter des « profils » en s'affranchissant autant que possible des règles statutaires. Le critère principal de recrutement devient « la compétence » ; les critères dits « prioritaires » (rapprochement de conjoint par exemple) deviennent subsidiaires.

C'est la porte ouverte à l'arbitraire et à l'opacité la plus totale. Car, en l'absence de transparence et d'information sur les critères de sélections mis en œuvre et de visibilité sur les autres candidatures, les candidats malheureux n'auront plus que leurs yeux pour pleurer..

Nous votons bien évidemment contre, comme les représentants de l'ensemble des organisations syndicales siégeant au CTM.

Création de la commission ministérielle d'action sociale

Pour l'instant, deux instances distinctes existent : affaires sociales / travail-emploi. Il s'agit d'uniformiser les pratiques. Les demandes de secours et de prêts sociaux seront traitées dans le cadre d'une commission unique composée de 6 représentants (un par OS) pour le Ministère du travail (un par OS représentative). Cette commission se réunira une fois tous les trois semaines et une procédure d'urgence est prévue, en cas de nécessité, entre deux commissions. L'action sociale locale sera vue dans le cadre des commissions régionales consultatives pour les orientations de la politique d'action sociale.

La position de la CGT TEPF a toujours été de refuser cette fusion : moins de représentants, moins d'instances de dialogue, une multiplication de dossiers à traiter lors d'une même commission avec moins de temps pour les étudier. Ça nous semble tout simplement ingérable ! De plus, la composition de la commission nationale prévue ne respecte pas la représentativité des organisations syndicales.

Les représentants CGT votent contre.

Vote pour : CFDT, SUD, FO, SNU, UNSA

Plan ministériel de formation

En fin de journée, nous sont présentés l'offre nationale « transverse » (formations à destination des agents des Ministères sociaux) et l'offre nationale « métiers ».

Nous retenons la multiplication des formations « RH », « management », « accompagnement du changement »... Il y a bien plus de formations prévues sur les outils de contrôle que sur les sujets de contrôle !! Nous ne sommes associés ni à l'analyse des besoins, soi-disant repérés à partir des compte-rendus d'entretien annuels, ni au contenu de l'offre nationale de formation. Nous posons quelques questions sur le contenu des formations (notamment sur le contenu d'une mystérieuse formation sur la laïcité, prévue sur une journée et bizarrement rattachée aux formations sur la « diversité »), nous nous interrogeons sur le motif de la dissolution du réseau de formateurs sur les agissements et violences sexistes, mais aucune réponse ne peut nous être apportée en séance.

Les représentants CGT décident de s'abstenir sur l'offre nationale « transverse » et de voter contre l'offre nationale « métiers ».

La séance est suspendue en fin de journée.

En raison de l'appel intersyndical et national à la mobilisation et à la grève pour le mercredi 29 janvier 2020, les représentants CGT ne siègeront pas pour la suite de la réunion. Nous ne doutons pas que l'administration va continuer la séance comme si de rien n'était...

