

Compte-rendu du CTM du 1^{er} décembre 2020

En préalable, la CGT-TEFP a lu une [déclaration à retrouver sur notre site](#).

Réponses et non-réponses du DRH aux déclarations des organisations syndicales

Sur la réforme de l'OTE : décision a été prise de faire la réforme. Le ministère a cherché à peser, a obtenu des choses et d'autre pas. Le sujet est maintenant de l'appliquer le mieux possible pour maintenir la qualité de vie au travail, il est vrai bien malmenée. La DRH a proposé un accord d'accompagnement, majoritairement signé, il faudra que toutes ses dispositions soient mises en œuvre et respectées, il y aura un comité de suivi de l'accord pour vérifier sa bonne application (le premier le 15 décembre). Un accompagnement individuel et collectif sans précédent est déployé. Un budget formation sera prévu pour les collègues le souhaitant. A ce jour toutes les régions sont accompagnées sauf deux, et cet accompagnement se poursuivra tout au long de 2021. Des réunions bilatérales sont en cours avec toutes les directions régionales pour l'application du protocole et pour faire remonter les difficultés. Une première vague de remontées a été effectuée vendredi dernier ; une note de cadrage du SGAR est en cours de rédaction. Cette lettre de cadrage comprendra une annexe spécifique sur les moyens matériels de l'inspection du travail afin que ces moyens ne soient pas « dilués » dans les moyens préfectoraux et préserver l'indépendance des agent-es de contrôle.

Au 1^{er} janvier 2021, les agent-es transférés au sein des SGC resteront dans les locaux et continueront à être payés par le ministère du travail. Les équipes informatiques (ESIC) continueront, après le 1^{er} janvier, d'assurer le support informatique au sein des UD des DIRECCTE. Au total, 408 emplois seront transférés. La date butoir pour se positionner était fixée au 30 novembre 2020. Cependant, certains agent-es sont encore de fait dans le délai de réflexion car certains préfigurateurs avancent moins vite que d'autres dans la mise en œuvre de la réforme. Il y a des échanges réguliers entre le DRH des ministères sociaux et l'Intérieur. Des « anomalies » ont été remontées. Pour les agent-es qui « refuseraient de suivre leurs missions », le principe est qu'on leur trouve un poste et une formation, au besoin dans une autre administration ou un autre établissement. Les agent-es qui partent conserveront leur NBI. Personne ne sera contraint à une mobilité en dehors de la résidence administrative. Compte tenu du décalage de création des SGC (1^{er} janvier 2021) et des DDI (1^{er} avril 2021), des conventions provisoires de délégation de gestion seront mises en place entre les ministères de l'intérieur et du travail afin que les fonctions supports des UD soient exercées par les SGC jusqu'au 1^{er} avril.

Il y aura une FAQ actualisée régulièrement.

Concernant l'éventuel report des élections prévues au plus tard au 31 octobre 2021 pour les faire coïncider avec les élections professionnelles générales de décembre 2022 : l'administration y est favorable, mais ce n'est pas elle qui arbitre, l'arbitrage est en cours. Suite à une relance de notre syndicat, le DRH confirme que la demande n'a toutefois pas été reprise ni intégrée dans le projet de décret transmis au Conseil d'Etat.

Sur les emplois contractuels : actuellement il y a des discussions pour activer un programme de recrutement, des discussions ont lieu avec Bercy. Le DRH admet qu'il faut des renforts. Il est notamment envisagé de prolonger les contrats des vacataires recrutés pour le contrôle des indemnités octroyées au titre de l'activité partielle.

Lignes directrices de gestion des mobilités : un bilan sera produit au début de l'année 2021 et présenté au CTM au cours du premier trimestre.

Alignement du plancher IFSE en DIRECCTE Ile-de-France sur le socle Administration centrale : cette décision a été prise pour assurer l'attractivité des emplois à la demande du préfet du 93 dans le cadre du « Plan Seine-Saint-Denis ». La mesure (qui concerne tous les corps) a été arbitrée par le premier ministre et décision a été prise, à la demande des Ministères sociaux, de l'élargir à tous les emplois franciliens. Sont concerné-s les 496 agent-es de la DIRECCTE Ile-de-France dont le montant indemnitaire annuel était inférieur au montant plancher indemnitaire appliqué en administration centrale. La revalorisation, réalisée sur la paie d'octobre 2020, a pris effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2020. S'agissant d'une mesure interministérielle présentée en Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat, il n'y avait pas nécessité de consulter le CTM travail sur le sujet (cf. barème en fin de compte-rendu).

Situation en Grand-Est suite à l'information d'un dépôt de plainte par la RUD de la Marne : le DRH dit n'avoir aucune connaissance d'un tel dépôt de plainte et indique par ailleurs qu'aucune procédure disciplinaire n'est ouverte. Il dit ne rien avoir à dire concernant la nomination prochaine de Mme Notter en région ARA.

Sur le Jura (cf. notre déclaration) : le DRH dit n'avoir pas entendu parler du sujet.

La CGT est intervenue pour demander au DRH d'intervenir avec plus de diligence, surtout quand les situations durent depuis plusieurs mois et sont graves pour les agent-es concerné-es ou pour éviter qu'elles ne durent... Le DRH a répondu qu'il agissait et qu'il n'était pas seulement un « capitaine constat » et qu'il ne compilait pas les alertes pour les afficher dans son bureau. Nous lui avons demandé de calmer le jeu en Grand-Est dans l'attente du départ de Mme Notter.

Modification du décret portant création du secrétariat général des ministères sociaux SGMAS (pour avis)

Le projet consiste à exclure du champ de compétence du SGMAS la jeunesse, les sports et la vie associative transférés à l'éducation nationale du fait de la réforme de l'OTE, raison pour laquelle nos élue-es ont voté contre.

Vote du CTM : CFDT, UNSA abstentions ; CGT, SUD, FSU, FO contre

Arrêté modifiant l'arrêté du 11 septembre 2020 fixant la liste des corps prévue à l'article 1^{er} du décret n° 2020-121 du 13 février 2020 relatif à l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement de fonctionnaires de l'Etat (pour avis)

Le concours élargit cette liste aux secrétaires administratif-ves, dont les recrutements se font actuellement via un dispositif commun avec l'Education nationale pour une entrée dans le premier grade. Par ailleurs les emplois pourvus par les SA des services Travail ont besoin d'une qualification qui doit être reconnus : il est donc prévu que les entrées se fassent au second grade. Un concours pourra être organisé en 2021 avec l'ouverture de 44 postes). Le DRH précise également qu'il faut trouver des moyens pour pourvoir les postes, notamment à l'inspection du travail où il y a urgence.

La CGT est intervenue pour demander pourquoi le CTM n'avait pas été consulté sur le texte initial de l'arrêté qui intègre, dans la liste des corps prévue à l'article 1^{er} du décret n° 2020-121 du 13 février 2020, le corps de l'inspection du travail, ce qui aurait permis une première discussion sur les finalités du concours national à affectation régional (réponse : ce texte étant interministériel et relevait de la consultation du Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat; alors que la présente modification ne concerne qu'un corps des ministères sociaux). Nous avons également indiqué qu'il s'agissait d'une fausse solution pour pourvoir les postes là où existent des besoins tant que les effectifs seront en diminution : il ne s'agit que d'une modalité particulière de répartition des postes ouverts chaque année, et donc de gestion de la pénurie.

A l'unanimité, les syndicats ont demandé le report du vote au vu des éléments d'information apportés par la DRH en séance qui demandent un temps de discussion et de réflexion. La DRH a répondu par la négative en reprochant à nos syndicats de retarder les recrutements !

La discussion qui s'est engagée n'a pas permis d'obtenir des réponses à nos interrogations, notamment s'agissant des autres leviers à actionner pour éviter que des vacances structurelles de postes dans certains départements. La CGT s'est donc abstenue.

Vote du CTM : SUD, FO contre ; CGT, CFDT, UNSA, FSU abstention

Résultat du CRIT

Le DRH a expliqué qu'il n'y avait pas moyen d'interférer dans les décisions d'un jury souverain : le verdict a été rendu et on ne peut plus repartir de la liste des candidat-es. Les 40 postes non pourvus à la session complémentaire du CRIT 2020 sont acquis et budgétés pour 2021. Ils s'ajouteront aux postes ouverts au recrutement futur au concours interne. Pour les pourvoir, il n'est pas possible d'organiser un nouveau concours sous sa forme passée. C'est pourquoi la DRH travaille sur une solution « de type VAE », moins intimidante qu'un jury oral, avec un plan individualisé d'accompagnement et de préparation par un prestataire externe (qui pourra par ailleurs servir pour le passage d'autres concours...). Les 40 postes concernés seraient ainsi pourvus dans le cadre de ce nouveau dispositif, ouvert en priorité aux 40 collègues qui n'ont pas été reçu-es. Ce dispositif sera cependant ouvert à l'ensemble des contrôleurs du travail désireux de s'inscrire dans la démarche. La DGAFP sera consultée. Quelles que soient les modalités de promotion, des problématiques subsistent pour les 800 contrôleurs qui restent : la question est plutôt celle d'un « plan de développement des compétences ». Un groupe de travail pourrait être organisé avec les syndicats sur ce sujet.

La CGT est intervenue pour indiquer que l'avenir n'est pas garanti pour les contrôleur-euses du travail. En Ile-de-France, par exemple, les postes vacants en section sont réservés aux catégories A, ce qui freine les changements de postes. Nous continuons à exiger que les 40 postes soient pourvus par les 40 collègues suivants de la liste d'admission de la session complémentaire, et que les 800 contrôleur-euses soient promu-es et qu'on arrête de leur faire passer concours ou dossier, ce qui finit par relever de la maltraitance.

Projet d'instruction relative à la gestion du dispositif de rupture conventionnelle au sein des ministères sociaux (pour information)

La DRH rappelle le cadre juridique applicable au dispositif issu de la loi de casse du statut de la fonction publique d'août 2019. L'instruction précise les modalités de recueil et de traitement des demandes : motivation de l'agent-e, entretien avec l'autorité hiérarchique permettant notamment d'assurer la bonne compréhension du dispositif, remontée à la DRH pour centralisation et échanges avec l'autorité hiérarchique, montant de l'indemnité perçue par l'agent-e, conséquences de la rupture (pour l'agent-e comme pour le ministère qui devra financer l'allocation de retour à l'emploi), etc. Il est précisé que les délais d'examen des demandes seront longs (minimum 60 jours). 69 demandes ont été enregistrées pour le moment, 11 refus ont été notifiés et les demandes en cours auront une réponse d'ici la fin de l'année.

La CGT est intervenue pour rappeler son opposition au dispositif qui vise à encourager les départs sans que les postes ne soient remplacés, mais que les collègues commencent à utiliser parce qu'ils sont usés, en souffrance ou sans perspective au ministère du fait de sa politique.

Certains points de l'instruction posent des problèmes qui apparentent la rupture conventionnelle à un plan de départs volontaires aux conditions unilatérales de l'administration :

1/ le plancher réglementaire de l'indemnité est présenté comme le seul montant possible (pour des raisons d'égalité selon la DRH), alors que le décret évoque un plafond et que ce montant doit résulter d'une négociation entre les deux parties ; il n'y a donc pas lieu d'empêcher cette discussion. Le DRH s'est engagé à revoir ce point.

2/ l'instruction oblige l'agent-e à exposer ses motivations, à présenter un « projet professionnel documenté » alors que le décret n'exige pas cela. L'entretien doit servir, non à valider un projet, mais à informer des conséquences de la rupture conventionnelle, y compris concernant le montant de l'ARE (un outil pourrait être conçu avec Pôle Emploi). Dans le même temps, l'administration s'accorde le droit de ne pas avoir à motiver son refus et l'instruction ne donne aucun élément sur les critères de rejet ou d'acceptation des demandes (la priorité aux agent-es ayant un projet selon les critères de l'administration ne figure pas dans les textes)

La DRH a fini par dire qu'elle mettait ces conditions car sur le fond elle n'avait aucun intérêt à pratiquer des ruptures conventionnelles pour des agent-es qu'elle a formé-es !! Mais pourquoi avoir institué ce dispositif ??

Projet de plan d'action « diversité »

Le point est reporté après une remarque de la CGT pointant le fait qu'il n'était pas sérieux d'aborder ce sujet – qui aborde notamment l'égalité entre les femmes et les hommes – à 17h40 à l'heure où les enfants reviennent de l'école.

Nouveaux socles IFSE en Ile-de-France

Vous trouverez ci-dessous les montants planchers nouvellement définis.

CORPS	Ile-de-France	Administration centrale
	Socle minimum	Socle minimum désormais appliqué en Ile-de-France
ATTACHE ADMINISTRATION D'ETAT	10 000,00 €	11 000,00 €
SECRETAIRE ADMINISTRATIF DES MINISTERES CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES	4 500,00 €	5 800,00 €
ADJOINT ADMINISTRATIF DES MINISTERES CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES	3 800,00 €	5 000,00 €
ADJOINT TECHNIQUE DES MINISTERES CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES	3 800,00 €	5 000,00 €

CONTROLEUR DU TRAVAIL	6 000,00 €	6 200,00 €
INSPECTEUR DU TRAVAIL	7 135,00 €	9 000,00 €
CONTRACTUEL NIVEAU 2 AFFAIRES SOCIALES ARTI 4 84-16/155	2 774,02 €	3 104,00 €
CONTRACTUEL NIVEAU 3 AFFAIRES SOCIALES ARTI 4 84-16/155	2 675,02 €	2 947,00 €
CONTRACTUEL NIVEAU 4 AFFAIRES SOCIALES ARTI 4 84-16/155	2 475,37 €	2 508,00 €
<i>DIRECTEUR DE PROJET</i>	<i>Non concerné</i>	<i>Non concerné</i>
<i>DIRECTEUR REGIONAL ADJOINT</i>	<i>Non concerné</i>	<i>Non concerné</i>
<i>DIRECTEUR REGIONAL</i>	<i>Non concerné</i>	<i>Non concerné</i>