



Compte-rendu du comité technique ministériel du 28 janvier 2021

Ce CTM audio était présidé par M. Etienne Champion, nouveau secrétaire général des ministères sociaux (le matin), et M. Pascal Bernard, directeur des ressources humaines (DRH).

En préalable, les élu-es CGT ont lu une déclaration que vous pouvez retrouver [sur notre site](#).

Point 1 : information sur la réforme de l'OTE

Sur ce point, l'ensemble des syndicats a alerté la DRH sur les signalements dont nos organisations sont saisies par les collègues concerné-es par un transfert en préfecture : propositions de postes manquant de clarté, informations distribuées au compte-gouttes, pressions de toute sorte pour accepter, absence d'informations sur les reclassements en cas de refus, absence de garantie sur un retour au ministère du travail, réponses évasives ou inexistantes des directions locales.

Les syndicats ont également pointé la totale ineptie qui consiste à organiser une restructuration lourde de conséquences pour nos services, pour les agent-es en pleine pandémie, alors que les services sont sur-sollicités et que les inquiétudes sur l'avenir grandissent. Nous avons rappelé notre opposition à cette réforme et réclamé son retrait. Nous avons demandé à ce que le DRH s'engage par écrit à ce que les agent-es qui refuseraient leur transfert et qui se verraient, dans l'attente de leur reclassement, proposer une « lettre de mission », aient l'assurance de retrouver en fin de mission un poste pérenne au ministère. Sans effet, puisque le DRH renvoie à l'accord d'accompagnement que notre syndicat n'a pas signé.

Un chef du ministère de l'intérieur est venu plus spécifiquement présenter la réorganisation des services de la MOE en plateformes interrégionales. Les élu-es CGT ont insisté sur le fait que cette organisation allait bouleverser la vie quotidienne de dizaines d'agent-es, sommé-es de se positionner sur des postes situés à plusieurs centaines de kilomètres de chez elles-eux ou d'accepter une lettre de mission provisoire. Nous avons également pointé le fait que la nouvelle organisation allait se traduire par un éloignement du service public des travailleur-euses étranger-es, qui bien souvent effectuent les démarches d'introduction ou de changement de statut pour le compte de l'employeur. Les enquêtes du site d'information Médiapart réalisées en 2020 montrent en effet que le recours croissant au numérique et à la dématérialisation pour l'attribution des titres de séjour a eu pour effet de creuser la fracture entre les usagers et les préfectures, au risque, par l'allongement des délais d'instruction des demandes et l'impossibilité de joindre les services, de créer des sans-papiers. Mais sans doute est-ce l'un des buts recherchés.

En cours de CTM, nous apprenons qu'une note de la DRH a été diffusée en Bretagne expliquant que les mandats des élu-es en CTSD des DIRECCTE basculant en DDETS (c'est-à-dire une très grande majorité) cesseraient automatiquement au 1^{er} avril 2021... alors que le décret de création des DDETS prévoit que ces CTSD conservent leur compétence pour traiter des questions relatives aux DDETS jusqu'à l'élection des CT des DDETS au plus tard en octobre 2021.

Tous les syndicats ont protesté et demandé des explications. Il s'avère au final que cette interprétation est erronée et que les collègues élu-es sur le périmètre DIRECCTE conserveront bien leur mandat dès lors qu'ils ou elles sont affecté-es en DDETS ou DREETS.

Point 2 : consultation sur le plan de formation 2021

Ce plan comporte deux parts : une offre « métiers » classique, et une offre centrée sur le management relevant du « campus managérial » (aux intitulés parfois sidérants « performer sans s'épuiser », « intelligence relationnelle », « la délégation engageante » ou « manager la santé et la sécurité au quotidien »). Nous élu-es ont dénoncé la disproportion entre ces deux offres, le management tendant à prendre une place de plus en plus importante. Nous avons également relevé l'absence d'offre « métiers » spécifique pour les agent-es de catégorie C qui, en revanche, pourront s'inscrire à une formation orthographe, spécialement réservée aux agent-es B et C – comme si les catégories A et les chef-es n'avaient pas de problème !

L'échange avec le DRH nous a donné des sueurs froides. Le DRH a en effet expliqué que contrairement à ce que nous croyons, les formations au management s'adressaient également et surtout aux managé-es. Sot-tes que nous sommes, nous

n'avions pas compris que le problème du management, ce ne sont pas les managers... mais les managé-es et que tout se passerait mieux au quotidien s'ils ou elles acceptaient d'apprendre à être docilement managé-es !

Puis il nous a expliqué les bienfaits de l'approche pluridisciplinaire (ce dont nous n'avions jamais douté), en prenant l'exemple d'un historien invité lors d'une formation de l'encadrement à venir illustrer les problèmes du management par l'histoire de la première guerre mondiale ou du génocide Tutsi. Nous en sommes restés bouche bée.

Nos élu-es se sont abstenues sur la partie « métiers » et ont voté contre la partie « management ».

Les votes du CTM :

- CGT abstention sur l'offre métiers et contre l'offre managériale
- CFDT pour et pour
- Unsa pour et pour
- Sud abstention et contre
- FO pour et abstention
- FSU abstention et contre

Point 3 : Bilan annuel de la ligne d'écoute et d'alerte (LEA) en matière de discriminations, harcèlement, agissements sexistes 2019-2020

A la demande de Sud appuyée par la CGT, un premier échange a eu lieu sur ce bilan, à la lumière d'une récente réponse de la ligne d'écoute confondant harcèlement sexiste et agissement sexiste.

Par rapport au bilan du prestataire précédent, Allodiscrim, le bilan de LEA est en effet succinct puisqu'il se borne à une présentation statistique sur les caractéristiques des auteur-es des signalements, les critères de discrimination invoqués et le domaine auxquelles ils se rattachent – sans information sur les faits recueillis, le traitement des signalements et les suites données par l'administration.

La réponse à une agente mise en exergue fait par ailleurs planer de sérieux doutes quant à la compétence du prestataire. Nous n'avons en effet aucune information sur les qualifications des personnes qui répondent à l'autre bout de la ligne.

Il a été convenu que l'échange se poursuivrait lors du CTM du 9 février 2021 sur l'égalité professionnelle.

Point ajouté à la demande la CGT : situation dans la Marne... ou comment les collègues se font accuser de harcèlement par le DIRECCTE par intérim après une plainte de la RUD !

Nous avons complété notre déclaration en évoquant la situation dans la Marne :

Le 26 janvier 2021, une très grande partie des agents de l'UD51, totalement désemparés face à l'annonce brutale du retour d'une directrice dont ils n'ont eu de cesse de dénoncer les pratiques délétères sur leurs conditions de travail, font une inscription sur le registre SST, estimant être en danger. Il s'agit d'une alerte ; ils n'exercent pas leur droit de retrait.

La réponse du DR par intérim ne se fait pas attendre : le lendemain, sans la moindre enquête, sans contact avec le CHSCT auquel il a tout de même daigné transmettre le signalement, il écrit directement aux agents pour les informer qu'il « constate » qu'il n'y a pas de « danger grave et imminent » et, bien plus grave encore, que la directrice a subi un « harcèlement » dans l'exercice de ses fonctions.

Il s'agit d'une qualification délictuelle, manifestement assumée par l'administration ! Quel effet pensez-vous qu'un tel message peut avoir sur un collectif de travail mis à mal selon un historique que vous connaissez parfaitement ? Combien de fois devons-nous rappeler à vos directeurs régionaux qu'ils ne peuvent pas ainsi balayer d'un revers de mail une alerte portée à leur connaissance ? Qu'il ne s'agit pas d'une question juridique qu'ils peuvent trancher comme bon leur semble ? Et surtout qui ce directeur régional accuse-t-il d'un délit pénal ? Tous les destinataires de son message ? C'est à la fois inadmissible et insupportable.

L'ISST et le CHSCT de la DIRECCTE Grand Est ont demandé, à plusieurs reprises, un CHSCT extraordinaire relatif à la situation de l'UD51 et la définition d'un plan de prévention des risques, à la hauteur de la situation très dégradée des conditions de travail. Dans ce contexte, le message de Monsieur LEVENT ne met pas seulement de l'huile sur le feu ; il a l'effet d'une bombe sur un collectif de travail qui n'en peut déjà plus.

Le secrétaire général des ministères sociaux a refusé de répondre tout de suite, Nous y sommes donc revenus en fin de séance, en insistant lourdement ; le SG et le DRH étaient évidemment déjà partis.

La conseillère DRH, Mme Marie-Françoise Lemaître, a confirmé être au courant du problème et indiqué être en discussion avec la direction locale, appuyée par la DGT. Pour eux, il y a 3 sujets à traiter (sans qu'on comprenne un éventuel ordre

d'importance) : la situation dégradée de l'UD, le dialogue social dans la région et la situation particulière de la RUD qui « souffre ».

Malgré les dénégations du DRH lors des CTM précédents, elle a confirmé que la RUD, bénéficiaire de la protection fonctionnelle accordée par l'administration, a déposé plainte pour harcèlement moral, mais sans savoir contre qui. Elle a indiqué qu'il existait une volonté d'« apaiser » la situation, sans préciser comment... tout en considérant que le DIRECCTE par intérim avait eu raison de dire que le signalement effectué par les agents ne correspond pas à une situation de DGI et en se gardant de le désavouer pour l'utilisation du mot « harcèlement ». Nous élu-es ont noté un certain embarras de la DRH et ont conclu en rappelant les préconisations nombreuses de l'ISST, en notant l'engagement de trouver des solutions pour « apaiser » la situation et en demandant des actes rapides.

Indemnité télétravail

Sur l'interpellation des élu-es CGT, le DRH a confirmé qu'une indemnité de télétravail serait versée aux agent-es pour compenser une partie des frais en résultant, comme nous l'avons revendiqué. Le montant et les modalités de versement sont en cours de définition au niveau Fonction publique.