



Compte-rendu du comité technique ministériel Travail-Emploi des 25 et 26 mars 2021

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

« Réponses » du DRH

Un plan RH « solide » portant sur toutes les catégories, y compris B et C est en train d'être élaboré par la DRH ; il sera présenté en avril ou au plus tard début mai au CTM.

Sur le télétravail, le DRH insiste sur son importance dans les services, sur tout le territoire et pas seulement dans les départements reconfinés ; les négociations interministérielles seraient en phase de finalisation, le seul point en suspend étant celui de l'indemnisation (ce n'est tout de même pas le moindre !!).

S'agissant de l'OTE et des inquiétudes exprimées, les résultats du baromètre social (5000 répondants) corroboreraient nos dires (on n'est malheureusement pas surpris) et la DRH y reviendra en CHSCT. Plus précisément, sur l'accompagnement RH de l'OTE, le DRH indique « être au maximum de ce qu'on peut faire » en matière d'accompagnement des équipes locales. Voilà qui n'est vraiment pas de nature à nous rassurer.

Le DRH évoque rapidement la question de la participation de l'Etat à la couverture « prévoyance » des agents (on nous informe que la prise en charge par l'Administration serait de 20% en 2022 et de 50% en 2024) ; ce point sera précisé très prochainement.

Sur la Gironde, nous demandons au DRH de condamner l'acte de violence commis (un IT s'est fait ceinturer et prendre à partie par un encadrant de la DDCS) et l'intervention, sollicitée par l'administration, de la police. Le DRH, alors que nous lui communiquons des informations précises, indique qu'il va « investiguer », entendre les protagonistes, ainsi que le DR Nouvelle Aquitaine et – formule magique à laquelle nous ne sommes que trop habitués – qu'il va revenir vers nous. Il finit tout de même par reconnaître qu'un appel à la police implique qu'on est « sorti » du dialogue social et qu'il faudrait une bonne raison pour cela.

Point 1 : Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE

Présentation par la DRH :

Pour les collègues qui rejoignent les DDETS les accès informatiques, messagerie, applications métiers, seront assurés.

Une communication aux agent.es est prévue. La messagerie va se mettre en place à partir du 01 avril sur plusieurs semaines, et les mails reçus sur les anciennes messageries seront renvoyés automatiquement. Les archives seront accessibles. Les téléphones portables seront conservés, avec le même numéro. Les adresses vont être progressivement transformées en @département.gouv.fr

Une communication envers les usagers sera effectuée (communiqué de presse, message sur les sites internet...).

Sur la main d'œuvre étrangère, à la date du 22/03, 22 agent.es sont recrutés sur les plateformes interrégionales (12 viennent des services main d'œuvre étrangère et 10 des autres services des DIRECCTE).

La DRH aurait insisté auprès du Ministère de l'Intérieur sur l'exigence d'avoir une communication aux usager.es sur le suivi des dossiers. Ce n'est pas fait.

Pour les agent.es transférés aux SCG communs, la reprise en paye par le Ministère de l'Intérieur va être reportée d'un mois.

Sur les règlements intérieurs (locaux ou régionaux), les règlements actuels continuent à s'appliquer, tant qu'un nouveau règlement n'est pas négocié.

S'agissant des agents des ESIC, la date envisagée de leur transfert est le 01/09, mais les conditions restent floues.

Interventions des OS :

Nous alertons la DRH sur ses réponses, particulièrement imprécises, alors que nous sommes à J-5 du passage en DDETS ! Le nombre de sujets non traités est énorme, alors qu'ils vont avoir un impact sur les conditions de vie et de travail des agent.es.

Nous alertons également sur l'appel qui est fait, de plus en plus fréquent, à des entreprises privées – et c'est souvent loin d'être les meilleures qui remportent les appels d'offre – pour assurer des missions d'accueil dans nos locaux, voire d'ouverture des courriers, ce qui est un sérieux problème en matière de confidentialité. Le DRH reconnaît que « ce n'est pas acceptable ».

Point 2 : Projet d'arrêté portant création d'un comité technique spécial des DRETS (pour avis)

L'objet de ce CTS (Comité Technique Spécial – Instance nationale où siègent des représentants des différentes organisations syndicales représentatives) est de remplacer celui des Direcctes qui n'est pas prolongé au-delà du 1er avril, en raison de la réforme OTE.

En parallèle, un CTS des DDI, d'ores et déjà existant, est l'instance compétente pour le fonctionnement des DDETS. La compétence respective de ces deux instances est tout sauf clair. Ce qui concerne le pilotage de l'IT serait traité en en CTM et/ ou en CTS des DRETS, en raison de leur compétence sur les Pôles T, mais ce qui concerne le fonctionnement des DDETS serait traité en CTS des DDI.

Nous avons tenté de poser des questions pour mieux comprendre quelles questions seraient traitées dans quelles instances, mais les réponses apportées ont fini de nous embrouillés. Nous nous sommes assez logiquement abstenus.

CGT, SUD : abstention / CFDT, UNSA, SNU, FO : contre

Point 3 : Projet d'arrêté relatif aux lanceurs d'alerte (pour avis)

Ce point est lié à la loi Sapin II, du 9 décembre 2016 il ne faut jamais être trop pressés !! On pourrait se contenter d'en sourire ou d'en soupirer. Mais le dispositif présenté est sur le point de changer par l'obligation faite à la France de transposer la directive lanceur d'alerte du 23 octobre 2019 avant le 17 décembre 2021 et donc de modifier dans un sens plus favorable la loi sapin II. A quoi bon nous présenter un dispositif dont le Ministère sait qu'il ne sera plus conforme aux textes dans quelques mois ??

Pour l'administration, le retard pris est certes critiquable (il ose tenter l'excuse de la crise sanitaire, s'agissant d'un « retard » de plus de 4 ans, c'est gonflé...), mais promis, dès que la loi sera changée dans un sens plus favorable (fin des obligations d'alerte interne préalable avant divulgation publique et fin du critère de désintéressement du lanceur d'alerte, notamment), l'administration remodifiera l'arrêté.

Les alertes seraient traitées dans le cadre du Comité de Déontologie qui fera office de réfèrent alerte prévu par les textes. Nous soulignons que contrairement au CNIT, le Comité de déontologie ne comprend pas de représentants des agents désignés par les organisations syndicales, mais seulement des « personnalités » dont les compétences en la matière sont jugées par la seule administration. Or dans un avis du 4 juin 2020 la CNDH a indiqué que les référents alertes devront disposer de l'indépendance nécessaire pour traiter les alertes de façon neutre et impartiale.

Nous posons la question de l'articulation entre une alerte qui serait liée au principe d'indépendance de l'inspection du travail et la saisine du CNIT. L'administration feint de ne pas comprendre la question ou de ne pas voir l'éventuel problème. Pour nous, il est clair qu'un agent qui souhaite saisir le CNIT ne doit pas se voir reprocher de ne pas avoir saisi, en amont ou en parallèle, le comité de déontologie via la procédure d'alerte suite à une violation d'un engagement international, telle que prévu par le texte qui nous est présenté aujourd'hui. L'administration finit par expliquer, assez laborieusement, que l'association du CNIT n'est pas prévue de façon systématique parce que les alertes peuvent porter sur des questions collectives ou individuelles, alors que le CNIT ne peut traiter que de questions individuelles. Une fois de plus, il ne s'agit en aucun cas de la réponse à la question posée...

CGT, SUD, SNU, FO : contre / CFDT : pour / UNSA : abstention

Point 4 : Modification de l'arrêté relatif comité de déontologie des ministères sociaux (pour avis)

Il s'agit de :

- Attribuer la fonction de référent « laïcité » au comité de déontologie
- Prévoir l'articulation avec les établissements publics rattachés aux ministères sociaux
- Modifier la composition du comité : dans le 1er collège, il ne s'agira plus forcément d'un Conseiller d'Etat ; il s'agit « d'élargir le vivier » (sic) ;

- Ajuster le champ de compétence en lien avec l'OTE

Le comité de déontologie est uniquement composé de « personnalités qualifiées » dont la qualification est appréciée par l'administration ; contrairement au CNIT, aucun représentant des agents n'en est membre.

Des questions relatives au principe de laïcité seraient régulièrement remontées à la direction juridique et l'administration considère qu'il est important que ces questions soient traitées dans le cadre du comité de déontologie. On ne comprend toujours pas le rapport et nous n'avons aucune connaissance des questions qui seraient régulièrement remontées sur le sujet...

CGT, SNU, SUD : contre / UNSA, FO : abstention / CFDT : pour

Point 5 : Rapport d'activité du comité de déontologie des ministères chargés des affaires sociales

M. Lacabarats, vice-président du comité de déontologie, présente le rapport établi au titre de l'année 2020
13 saisines et 11 avis rendus au cours de l'année 2020

Le comité est le plus souvent saisi en cas de risque de conflit d'intérêt entre des fonctions exercées et des fonctions qui sont envisagées.

Nous intervenons sur deux points :

- La présidente du comité, Mme Bonnet-Galzy, occupe, selon nous, des fonctions dans différents Conseil d'Administration qui posent sérieusement problème en termes de potentiels conflits d'intérêts. Nous avons également noté qu'elle perçoit une rémunération conséquente pour les fonctions qu'elle exerce au sein du Comité de déontologie (1500 euros par mois) : vu le nombre d'avis rendus, ça nous paraît bien cher payé (sur ce point, on finit par nous dire que cette rémunération est prévue par arrêté et que nos questions sont « malsaines »... ben voyons...).

- Nous sommes également particulièrement choqués de découvrir un avis – favorable, sans aucune réserve – rendu en juin 2020 concernant un Direccte souhaitant prendre les fonctions de DRH d'une entreprise du ressort de la Direccte qu'il dirigeait !! Alors qu'il pouvait mettre en demeure cette entreprise quelques mois plus tôt, aucun souci selon le comité de déontologie... Pour les IT, le risque de conflit d'intérêt semble omni-présent ; pour un Direccte, tout est manifestement possible

Le vice-président du comité refuse de répondre à notre question relative à la déclaration d'intérêt de la présidente du comité, en son absence... ce qui prouve, selon nous, que la question est bien gênante. Nous n'obtenons aucune réponse sur l'inégalité manifeste de traitement en matière de déontologie entre les IT, d'une part (tout particulièrement ceux exerçant des fonctions syndicales) et les Directeurs du travail, d'autre part (tout particulièrement ceux cherchant une place dorée dans le privé).

Sur la situation en Corse

Nous avons alerté le DRH sur la situation en Corse : l'administration s'est adressée directement, par mail, aux adhérents CGT, sans que nous sachions comment la liste avait pu être obtenue, pour interdire la tenue du congrès du syndicat.

Nous complétons notre alerte à la reprise de la séance vendredi, suite au CTSD de la DRCS du 25/03 à l'occasion duquel la DR a eu une attitude scandaleuse : après avoir accusé les représentants du personnel de ne pas être « constructifs » (ça on a l'habitude), elle a fini par quitter la séance en invitant les agents à chercher des postes ailleurs qu'à la future DRETS ! Comme pour la Gironde, le DRH va faire le point et... revenir rapidement vers nous.

Point 6 : Arrêté relatif à la formation, les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des inspecteurs-élèves du travail

L'architecture de la formation des IET est à nouveau modifiée, pour revenir à ce qui se faisait avant (12 + 6), avec un changement de statut au bout de 6 mois (l'inspecteur élève devient inspecteur stagiaire) et avec des conditions d'évaluation qui donnent encore plus de « pouvoir » au directeur de l'INT et au jury, notamment à mi-parcours. Pour l'administration, il s'agit d'organiser un « parcours de développement des compétences », personnalisé et tenant compte du parcours professionnel antérieur, notamment pour les lauréats du concours interne et ceux issus de la 3ème voie.

Les modalités d'évaluation nous paraissent toujours arbitraires, notamment en raison de l'importance des points attribués par le directeur de l'INT (30 / 130) ; elles ne sont d'ailleurs accompagnées d'aucun référentiel.

L'administration indique qu'elle cherche à améliorer l'attractivité du métier d'IT ; ce même argument avait été utilisé pour faire évoluer les épreuves du concours. Si problème d'attractivité il y a, il nous semble qu'il vaut mieux chercher du côté du niveau de rémunération au démarrage, des perspectives de « carrière » peu réjouissantes dans un contexte de réorganisation permanente et de suppressions de postes, ainsi que des dénigrements permanents dont fait l'objet notre profession.

CGT, Sud, SNU, FO : contre / CFDT, UNSA : pour

Point 7 : Elections professionnelles 2021 et 2022

Le calendrier est fixé par décret. La DRH comprend les arguments des OS et a fait part des difficultés liées à l'organisation d'un scrutin dans les circonstances actuelles, mais pour l'instant, il faut organiser

Le Ministère du travail organise les élections dans les DRETS ; le Ministère de l'Intérieur est en charge des élections dans les DDETS.

La DRH est donc en train d'établir les listes électorales pour les DRETS.

S'agissant des DDETS, le même travail est effectué, en appui du Ministère de l'Intérieur. Les mouvements récents rendent la « stabilisation » de ces listes difficile.

Le scrutin général de 2022 est également à enclencher qui mettra en place des CSA, en lieu et place des CTSD et CHSCT actuels.

Le résultat du dispositif réglementaire actuel est qu'on se retrouve obligé d'organiser un scrutin dans l'urgence, en pleine pandémie, pour des instances qui n'auront une existence que de 13 mois. Les listes devront être déposées dans le courant de l'été. Une fois de plus, on voit bien qu'il s'agit de dérouler le programme prévu, peu importe les dégâts en terme de démocratie et de dialogue social. L'OTE n'est manifestement plus à une absurdité près.

Questions diverses :

Lettres de mission : elles n'ont pas à contenir une date couperet qui trouverait à s'appliquer, alors qu'aucune solution de reclassement n'est identifiée

Sur les effectifs DRETS – DDETS, à J-5 de la réforme, aucune photographie « stabilisée » ne peut nous être transmise.

Sur les effectifs du corps de l'Inspection du travail, le directeur de l'INTEFP a donné des chiffres de départs en retraite au journal Le Monde (650 pour les trois prochaines années) et 350 postes sont actuellement vacants. Le plan de recrutement annoncé (300 sur 3 ans) est très largement insuffisant pour faire face à un tel nombre de départs.

Le DRH finit par confirmer les chiffres des départs évoqués, précisant qu'il s'agit des départs effectifs pour 2020 et projetés pour 2021 et 2022, pour le corps de l'IT (pas seulement celles et ceux affectés en section). Ils ne tiennent compte ni des départs des CT sur la même période, ni des postes vacants.

La DRH s'engage à inscrire un point précis sur les effectifs à l'inspection du travail et le nombre de sections d'inspection du travail dans le cadre du prochain CTM. L'objectif serait bien de résorber les vacances de poste, sur les 2 à 3 prochaines années. Chiche ?