



## Compte rendu du CTM Travail-Emploi du 11 mai 2021

Ce CTM devait être présidé par Elisabeth Borne ministre du travail qui s'est décommandée au dernier moment car devant présider une réunion sur la réforme de l'assurance chômage avec les intermittent·es du spectacle (réforme dont la CGT réclame le retrait).

Il est donc présidé par Etienne Champion, secrétaire général des ministères sociaux, et Pascal Bernard, directeur des ressources humaines.

En préalable, les syndicats unanimes ont lu une courte déclaration commune sur la question des effectifs et de la mise en œuvre calamiteuse de l'OTE [à retrouver sur notre site](#).

Les élu·es CGT ont également fait leur propre déclaration [à lire ici](#).

### Non-réponses de la DRH à la déclaration intersyndicale et traduction CGT

**Sur les plafonds d'emploi :** on ne va pas nier les évidences, elles sont difficiles. La ministre cherche à ce que les choses s'améliorent. Dans le cadre de ce schéma il a été demandé au DREETS de faire remonter en priorité les postes nécessaires pour assurer la continuité des services. Les demandes ont été remontées et validées. Les fiches de postes correspondant sont publiées et en passe d'être pourvues. On respecte le schéma d'emploi avec discernement pour permettre aux services de fonctionner.

*(Traduction : les postes qui ne sont pas publiés ne sont ni prioritaires ni essentiels au service public. Chacun·e appréciera !)*

**Sur les mutations :** pour celles qui ont été acceptées (le critère étant la publication du poste initial sur la PEP), aucune n'est bloquée. Compte tenu des contraintes sur les effectifs, les demandes nouvelles sont examinées de près en fonction des priorités et les cas problématiques sont remontés à la DRH pour y répondre le mieux possible.

*(Traduction : c'est la fin du droit à mutation, le ministère décide des mutations en fonction de ses priorités de gestion et non plus de critères statutaires)*

**Sur l'OTE :** la réforme génère des situations compliquées. Des postes ont été transférés, des agent·es n'ont pas suivi et c'était leur droit. En aucun cas ils ne doivent culpabiliser. Mais il y a bien sureffectif. Un travail est entrepris pour faciliter chaque situation individuelle. Des négociations interministérielles auront lieu avant l'été pour faire des « ajustements » sur les transferts, il peut y avoir des rétro-transferts. Nous veillons à ce que sur le terrain les garanties issues de l'accord soient effectives.

*(Traduction : allô Beauvau on a un problème : on a lâché trop de postes il faudrait nous en rendre un peu !)*

**Sur les locaux :** certaines questions sont en cours de résolution pour garantir de bonnes des conditions de travail notamment l'accueil

*(Commentaire : sans dire où ni quoi...)*

### POINT 1 : Plan de transformation RH et managérial

Pascal Bernard, DRH, présente le plan. Il se décline en sept piliers. Il sera évolutif et sera travaillé avec les représentant·es du personnel, ce n'est pas un blanc-seing. Il s'agit d'une « mise de départ » :

- développement des compétences dans un contexte mouvant où les métiers changent et les attentes des usager·es évoluent. Il faut un système d'indentifications des compétences actuelles et futures et voir comment on facilite les parcours professionnels pour répondre à ces exigences. Il faut développer l'apprentissage. Il faut renforcer l'attractivité du ministère sur toutes ses missions (« marque employeur ») ;

- investir pour former l'encadrement. 80 RUD et RUC ont déjà été formé-es ces deux dernières années. Une deuxième session de 160 personnes est prévue en 2021. On va intensifier la culture managériale pour être efficace pour atteindre les objectifs ;
- permettre de bâtir des parcours professionnels latéraux (métiers) ou ascensionnels avec des critères clairs. Le réseau des conseiller-es mobilité carrière sera renforcé. Ne laisser personne de côté quel que soit son niveau. Les entretiens de carrière seront généralisés ;
- ouverture de postes accrus au concours : 120 IT cette année, ouverture de postes par voie de détachement avec formation de neuf mois à l'INTEFP. Pour développer la troisième voie un effort sera fait sur la rémunération, pour atténuer les éventuelles baisses de rémunération (indemnité différentielle ?). Si tel était le cas, (car les réponses apportées à nos questions ont été on ne peut plus floues), cela créerait une rupture d'égalité inacceptable entre les lauréats. En effet, cette mesure est « motivée » par le fait que 5 lauréats de la 3<sup>ème</sup> voie ont abandonné en cours de formation l'année dernière, car, anciens DRH dans le privé pour la plupart, ils se sont aperçus que la rémunération d'un IT en début de carrière ne convenait pas, au regard de leur rémunération antérieure. Il est clair que la DRH et la DGT tiennent absolument à attirer ce type de « profils », quitte à rompre avec les principes attachés au statut de la fonction publique, parmi lesquels l'égalité salariale entre les agent-es ayant une ancienneté équivalente. Un concours de SA (classe supérieure) à affectation locale est organisé, ciblé sur les renseignements en droit du travail, avec 32 postes ; l'opération sera refaite en 2022, 2023 et 2024. Une demande d'augmentation du taux de promotion d'adjoint-es en SA sera faite auprès du guichet unique, les chiffres sont en cours de définition ;
- questions statutaires :
  - ✓ IT : il faut réfléchir au début, moitié et fin de carrière. Travailler à une revalorisation des indices sur les 5 à 6 premiers échelons. Il y a un tassement en deuxième partie de carrière, il faut réfléchir à réduire la durée du changement d'échelon qui est parfois de 18 mois. Volonté forte de travailler sur les grades sommitaux ;
  - ✓ contractuel-es : un référentiel de rémunération a été élaboré et a déjà été présenté aux instances concernées, des niveaux de rémunération et des règles de réévaluation sont prévus... ;
- formation : développement de l'offre de formation région dans le cadre de l'OTE ;
- qualité de vie au travail, égalité : renforcement des baromètres sociaux et des actions de prévention (ateliers QVT). L'égalité existe déjà dans le ministère, c'est une marque de fabrique du ministère, on est en avant même si tout n'est pas parfait.

### **Interventions CGT**

La CGT-TEFP a rappelé ses revendications : plan massif de recrutement pour doubler les effectifs (notamment 1000 IT et non 300) ; déblocage des carrières des adjoint-es par la promotion immédiate des collègues aux grades sommitaux ; plan massif de passage de C en B et de B en A ; mesures salariales 300 euros pour toutes et tous.

Nous avons déploré l'absence de réponse et la faiblesse de la « mise de départ », rien n'étant chiffré. Le seul chiffre donné est celui de 120 recrutements d'IT cette année alors qu'on explique qu'il en faudrait 1 000 pour remplacer les départs et que dans tous les services il y a des vacances de postes.

Quant à la refonte du cadre de gestion des contractuels, elle a été élaborée par la DRH au cours de l'année 2020 sans concertation ni information des organisations syndicales et des instances représentatives, mais en collaboration avec les directions des ministères sociaux et le CBCM. A ce jour elle n'a fait l'objet que d'une présentation rapide et incomplète à la CCP du 21 janvier dernier, sa mise en œuvre ayant été prévue dans un premier temps en mars (puis reportée à avril), en Ile-de-France et administration centrale.

### **Non-réponses du SGMAS et du DRH**

Ils se sont bornés à dire que le plan n'était pas une simple déclaration d'intention, même si certains doivent encore être travaillés, mais qu'il constitue un plan pour la suite. Il a été travaillé et sera précisé dans les prochaines semaines, action par action. Il y aura des groupes de travail avec les syndicats et on prendra des décisions.

Sur la titularisation des ITS : un nouvel échange aura lieu avec l'INTEFP sur la demande de titularisation d'office, soutenue par les syndicats.

Sans répondre aux questions et alors qu'il restait encore des prises de parole, le SGMAS a, à plusieurs reprises, cherché à précipiter le vote avant la pause méridienne. La CGT a dénoncé ces pratiques ce coup de force et

demandé à ce que le débat puisse se poursuivre après la pause méridienne pour que tout le monde puisse s'exprimer.

S'ensuit un épisode rocambolesque : tout en appelant à la concertation et au dialogue le SGMAS refuse une demande de suspension de séance de la CGT afin que les syndicats puissent se concerter, au motif que les opérations de vote ont commencé... alors que la DRH était seulement en train de faire le compte des personnes habilitées à voter.

La CGT et SUD ont alors quitté la séance en protestation. Notre vote n'est donc pas comptabilisé mais nous nous sommes exprimés contre ce projet qui ne répond pas aux revendications portées.

Vote du CTM : pour CFDT et UNSA ; contre FSU ; -refus de vote de FO

## **POINT 2 : Projet « système d'inspection du travail » 2021-2022 (inscrit pour avis mais finalement sans vote)**

Pierre Romain, DGT, présente le plan. Des progrès ont été faits (nouveaux pouvoirs, nouvelles sanctions, pilotage). Des difficultés subsistent (valorisation, accompagnement métier, place des RUC, WikiT, mobilisation des outils de contrôle, OTE qui implique la réaffirmation de la ligne hiérarchique). Trois axes sont développés :

- efficacité dans le cadre de l'OTE. Il faut renforcer le pilotage des DDEETS et DREETS par la DGT via les Codir Travail, réunions d'échanges etc. Une animation spécifique est à prévoir dans les DDEETS et des réunions d'échange avec les DREETS ;
- moyens humains et matériels : conventions de gestion avec les préfetures, lignes directrices de gestion, outiller les DDEETS sur les prérogatives de l'inspection du travail ;
- reconnaissance et valorisation. On ne communique pas assez sur les missions et les actions alors qu'il y a un intérêt fort. Renforcer l'attractivité notamment de la troisième voie. Valoriser l'expertise technique pour favoriser les évolutions vers d'autres responsabilités. Refonte de la formation initiale. Réactions face aux agressions (fiches réflexe, interventions publiques dans certains secteurs, sensibilisation des partenaires sociaux, convention Justice/Intérieur en soutien) ;
- renforcement des capacités collectives d'intervention. Accélération des recrutements d'IT. Formation des encadrant-es au pilotage. Mesurer l'impact des interventions. Améliorer les outils d'intervention et mieux cibler les contrôles (accès à la DSN). Faire le bilan des nouveaux pouvoirs à la lumière de la crise sanitaire. Systématiser les « parcours d'intervention »

### **Interventions CGT**

La CGT est intervenue pour contester le bilan du plan « Ministère fort » et notamment le renforcement du pilotage et la création de la fonction de RUC, dont les effectifs ont été pris sur ceux de contrôle. Plutôt qu'un blanc-seing sur un projet flou « en construction » une demande d'une véritable discussion sur nos revendications est exigée.

En effet le plan vise à pérenniser la caporalisation de l'inspection du travail en marche. L'encadrement n'est jamais désavoué. En pleine crise sanitaires les RUC ont été plus attentifs à regarder les courriers sortants sur les masques FFP2 ou les risques biologiques ou à alerter la hiérarchie en cas de référé qu'à animer. On n'a pas besoin de pilotage mais de marges de manœuvre, de capacités d'initiative. Alors que les sections sont vacantes, les RUC ne sont d'aucun secours, ils sont très nombreux à refuser de faire les intérimis pour soulager les agent-es de contrôle qui croulent sous le travail.

Le plan ne donne par ailleurs aucune garantie sur l'effectivité de la ligne hiérarchique, au contraire le constat fait est plutôt inquiétant sur la compréhension de nos missions par les DDEETS/DREETS. La démonstration n'a pas été faite que la DGT serait un rempart, cela fait aussi partie du bilan.

Concernant la communication externe le soutien aux agent-es ne suffit pas. Il ne faut pas seulement « sensibiliser » mais condamner publiquement les agressions, s'exprimer sur les accidents du travail. Ce n'est pas fait. Le ministère du travail sape lui-même le travail des agent-es et alimente lui-même la défiance, par exemple quand il sanctionne un IT pour avoir demandé des masques ou quand la ministre précédente dit à la radio que les lettres d'observations n'ont aucune valeur. Il faut prendre la mesure de la défiance dans les services sur les questions d'indépendance et de droits de travailleur-euses.

S'agissant des outils et des pouvoirs, il y avait des possibilités pour les renforcer, sur le télétravail par exemple. Mais cela n'a pas été fait. Les agent-es de contrôle n'ont pas bénéficié du renforcement de leur pouvoir d'intervention pendant la crise sanitaire ; Il faudrait par ailleurs préciser ce que veut dire « outiller », s'agit-il d'outiller les RUC pour

accroître le pilotage et le management dans un contexte qui devient de plus en plus difficile notamment sur les effectifs.

La situation des effectifs est dramatique. 300 recrutements d'IT alors qu'il en faudrait 1000 c'est un déficit de 700 qui est organisé sur 3 ans ! Les secrétariats sont laissés à l'abandon, les collègues sont surchargé-es sans aucune perspective de recrutement. Où en est-on sur le classement européen des effectifs, l'OIT avait fait une remarque à ce propos en soulignant le faible nombre d'IT en France.

Nous citons l'exemple de la Seine-Saint-Denis où les syndicats interprofessionnels ont alerté sur la situation des effectifs, des vacances de postes et des conditions de travail très dégradées des collègues qui ne peuvent pas faire leur travail correctement. Il y a des rumeurs de mission IGAS.

Nous avons également demandé si des RUC pouvaient être recruté-es par voie de détachement, ce qui permettrait de recruter des managers sur profil.

### **Non-réponses du DRH, du DGT et du DGT adjoint**

Sur les effectifs on est conscient du problème on cherche à améliorer. Vous nous alertez, on essaie de construire dans les contraintes qui sont les nôtres. On sait qu'on a 260 sections vacantes 2068 section dont 1808 pourvues, c'est beaucoup trop. Il y a des contraintes mais il faut continuer l'effort, on est mobilisés. Les 20 postes prévus en détachement s'ajoutent aux 120 recrutements (qui comprennent 21 postes à affect en Île-de-France).

Un bilan des amendes administratives doit être affiné. En 2019 : 91% des rapports ont été instruits et plus de 70% ont fait l'objet d'une sanction avec un délai moyen d'instruction de 149 jours.

Outils : on parle de parcours d'intervention, d'accès aux données, de refonte de WikiT, d'outils mobiles... pour faciliter le travail au quotidien. S'agissant des RUC il s'agit de préciser ce qu'on attend d'eux-elles, ce n'est pas juste compter les bâtons mais leur faire prendre toute leur place dans l'organisation.

Le RUC ne sert pas qu'à transmettre des informations et à piloter. Il est là pour renforcer et appuyer les agent-es, faire en sorte que les collègues ne soient pas isolé-es ... ces arguments sont assortis de phrases creuses du type « accompagner une dynamique pour conforter la pratique professionnelle des RUC ».

Sur le renforcement des pouvoirs des agent-es de contrôle pendant la crise sanitaire, il est répondu que l'ordonnance qui a été voté par le parlement ne couvrait pas ce champs-là, et que faute de fenêtre parlementaire pour légiférer sur ce sujet... il n'y a rien eu !

Sur l'OTE à chaque moment les principes ont été posés. La ligne hiérarchique est visible. On a demandé un-e DDEETS adjoint Travail. Il faut nous signaler les problèmes. On va sans cesse dire et redire les choses.

Pas d'accord pour supprimer le code de déontologie.

Lien Travail-Emploi : on a dit qu'il ne fallait pas séparer physiquement les services.

Il est préférable de communiquer sur les agressions quand il y a une sanction, c'est un choix.

Les effectifs en Seine-Saint-Denis posent une question particulière dans un département économiquement dynamique. Mais la réponse des collègues pose un problème en termes de service public. On est dessus, on regarde, on va reprendre contact on va chercher une solution mais ça ne peut pas passer par le refus des intérim sur lesquels on ne demande pas de tout faire. Pas de commentaire sur la rumeur de mission IGAS.

Alors que le point était inscrit pour avis à l'ordre du jour la DGT déclare qu'elle ne soumet pas le projet au vote et qu'il s'agissait d'un temps d'échange. On suppose que notre réponse au coup de force du matin n'a pas été inutile et que la direction a compris qu'il ne servait à rien de soumettre au vote des projets à l'état.

### **Questions diverses**

La CGT évoque la situation en Corse où se multiplient les cas d'entrave au droit syndical, déjà signalés à la DRH. Nous rappelons notre attente d'une intervention forte pour recadrer la situation. La DRH promet de faire un point d'ici la fin de la semaine prochaine. Nous prenons acte en souhaitant que cela mettra fin aux agissements antisyndicaux.

SUD demande quelles mesures sont/seront prises suite à l'agression d'un agent à Bordeaux, ceinturé par le DDCS adjoint et l'intervention de la police. Le DRH a pris contact avec le DREETS. Un point sera fait la semaine prochaine. Concernant l'intervention de la police selon le DRH, il s'agirait d'une procédure automatique. Sur le reste on prend la mesure des choses.

SUD rappelle que les élus en CTM attendaient des informations sur les inégalités de rémunération entre femmes et hommes et que par ailleurs, le traitement d'une affaire de sexisme ne semble pas avoir avancé. SUD demande également où en est la publication de l'arrêté sur les signalements des violences. Le DRH annonce qu'un diagnostic est en cours de finalisation et qu'il souhaite une réunion avec les syndicats sur les problèmes des comportements sexistes au travail. L'arrêté est finalisé et en cours de signature.

Prochain CTM le 20 mai 2021 sur les élections en DDEETS et DREETS