



## **Déclaration des élus CGT au CTM Travail-Emploi du 17 juin 2021**

Monsieur le secrétaire général des ministères sociaux,  
Monsieur le directeur des ressources humaines,

Nous voici convoqués à un troisième CTM en moins d'un mois. Des observateurs extérieurs peu aguerris à la réalité de nos services pourraient croire, à tort que le « dialogue social » au ministère du travail et de l'emploi est constructif, tout du moins dynamique. Sauf qu'il n'en est rien. Les CTM passent, les organisations syndicales vous interpellent sur des sujets essentiels à la bonne marche des services et sur les conditions de travail des agent.e.s, mais vous ne répondez jamais, ni à nos préoccupations, ni à nos revendications, notamment sur la mise en œuvre catastrophique de l'OTE, les effectifs et le gel des mutations, constamment rappelées dans nos écrits, nos déclarations,... C'est ce qui motive l'appel intersyndical unanime à la mobilisation des agent.e.s, le 22 juin prochain.

Vous préférez nous abreuver d'un discours techno totalement creux, faits d'arrêtés et de décrets tous plus incompréhensibles les uns que les autres et qui ne répondent en rien aux préoccupations de nos collègues. Pour illustrer notre propos, référons nous à l'ordre du jour du CTM qui nous occupe ce jour. Parmi les points, deux éléments saillants que sont la mise en œuvre du télétravail dans les services et la politique indemnitaire.

Sur le télétravail, vous nous ensevelissez sous pas moins de huit documents mais aucun ne répond aux préoccupations essentielles de nos collègues : les conditions de travail et les compensations de la mise en œuvre du travail à domicile. Vous n'avez ni répondu à notre interrogation sur quel arrêté s'applique à qui, ni précisé les principaux points de différence. Nous dénonçons l'application de règles différentes pour des agent.e.s dont la seule différence est de ne pas être traité.e.s de la même manière selon leur affectation dans le cadre de l'OTE. Il est vrai que cet afflux de documents permet de voir les évolutions de l'état d'esprit de l'administration quant au télétravail depuis 2017. En effet, à cette époque, il ne faut pas oublier que les directions avaient plus en tête de traquer les éventuels contournements et de multiplier les « garde-fou » pour limiter l'accès à ce qu'aujourd'hui on nous présente comme un droit (l'interdiction du télétravail le mercredi en Ile-de-France ou en Grand Est, par exemple).

Mais aujourd'hui, tout ceci est derrière nous. Votre note d'information pour le CTM d'aujourd'hui est à cet égard intéressante car vous nous expliquez que l'heure est à l'assouplissement des conditions de la mise en œuvre du télétravail dans un esprit de confiance mutuelle retrouvée. Sauf que nous en faisons une lecture un peu différente... En effet, il ne s'agit pas d'améliorer les conditions de travail des agent.e.s ou de concilier vie professionnelle et vie personnelle ; il s'agit avant tout de faire des économies et de rationaliser les locaux, le tout en limitant le lien avec les usager.e.s et en fragilisant les collectifs de travail. Entre la généralisation du télétravail et la dématérialisation de la plupart des démarches administratives, les dégâts sur la qualité du service public et les conditions de travail peuvent être désastreux. Le télétravail tel que vous l'envisagez, c'est aussi la forfaitisation de la durée du travail (ce qui permet de minimiser les écrêtages et d'invisibiliser les heures supplémentaires, c'est-à-dire le travail dissimulé) et des agent.e.s qui déclarent sur l'honneur que leur logement est adapté. Quel meilleur moyen pour s'affranchir des règles qui existent jusqu'à présent et qui imposent à l'employeur de veiller aux conditions de travail des agent.e.s ?

Enfin, s'agissant de l'indemnisation du télétravail, nous n'avons trouvé qu'une phrase lapidaire parmi la masse des documents communiqués et qui renvoie à l'arlésienne des négociations entre le ministère de la fonction publique et les organisations syndicales. Une fois de plus, nous vous rappelons que cela fait maintenant presque un an et demi que les agent.e.s sont contraint.e.s de travailler à leur domicile et assumer les frais dont jusqu'à présent vous ne vous êtes guère souciés, comme l'équipement, la connexion internet, l'électricité mais également les frais de chauffage, de nourriture... Les derniers éléments de langage dans les services nous font craindre le pire, puisque lors d'un CHSCT régional en Ile-de-France, alors qu'il était interpellé sur l'absence de remboursement de frais de repas pour des

agent.e.s qui n'ont eu accès à aucune cantine pendant plusieurs semaines, le DRIEETS a répondu que la crise du covid était derrière nous ! Ce sont quand même de centaines d'euros par agent.e.s dus par l'administration et nous ne lâcherons rien !

S'agissant des services informatiques, les documents que vous nous avez transmis sont difficilement compréhensibles. Certains chiffres sont très précis, alors que nous ne disposons d'aucun chiffre global pour nous permettre d'analyser le transfert envisagé. En effet, vous nous indiquez que 110 agent.e.s des équipes SIC des DREETS exercent des missions départementales. Sur ces 110 agents, 33 agent.e.s seraient d'ores et déjà localisé.e.s en DDETS(PP), sauf que nous n'avons aucune idée de l'organisation réelle de chaque région et de chaque département et des effectifs qui sont maintenus dans les SIC des DREETS. Mais surtout, seuls 54 postes sont transférés ! Devons-nous comprendre qu'une fois de plus, les « négociations » entre le ministère de l'intérieur et le ministère du travail génèrent automatiquement un sureffectif dans les DREETS ? Devons-nous comprendre que 56 postes sont tout simplement supprimés ? Si oui, le plan d'accompagnement que vous présentez est tout simplement scandaleux : vous détaillez les mesures d'accompagnement pour les agent.e.s qui accepteront le transfert vers les SGC, en insistant tellement que vous leur faites comprendre qu'ils et elles n'ont pas vraiment le choix et vous êtes quasiment silencieux pour les agent.e.s qui ne suivront pas ou dont le poste sera supprimé.

Quant à la période de « transition », vue la situation actuelle, on comprend parfaitement pourquoi vous êtes également expéditifs : les équipes informatiques des préfectures prennent progressivement la main, interviennent déjà en étant destinataires des demandes formulées via GLPI, sans avoir aucune idée de nos équipements, de nos outils spécifiques et sans même avoir le statut administrateur sur nos postes ! Quant aux équipes informatiques des DREETS, elles ne peuvent plus intervenir en DDETS puisqu'elles ne reçoivent pas les demandes d'intervention et n'ont pas la main sur les outils spécifiques des DDI. On vous le dit tout net : ça ne peut pas continuer comme ça et le « service » comme vous dites dans la fiche, n'est en aucun cas assuré « de manière satisfaisante », malgré les efforts des agent.e.s qui se débrouillent comme ils et elles le peuvent dans le marasme actuel. Nous revendiquons bien entendu le maintien de tous les postes au sein des services informatiques.

Nous en arrivons à un autre point prévu à l'ordre du jour de cette réunion : la politique indemnitaire, et là... pas de document... jusqu'à 15H36 hier après-midi ! Nous notons qu'encore une fois vous n'avez pas respecté les textes qui prévoient que les documents préparatoires au CTM doivent être envoyés au plus tard huit jours avant l'instance, mais compte tenu de l'heure de l'envoi, nous pensions que, peut-être, cela avait valu le coup d'attendre... Encore raté, même si on se doutait que nous allions être déçus, vous parvenez encore à nous surprendre. Nous notons toutefois des inégalités flagrantes entre les régions et entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, vous convoquez le CTM afin qu'il rende un avis sur la politique indemnitaire AUJOURD'HUI, et alors que tout est déjà décidé dans les services puisque le versement est planifié pour cet été. Dans ces conditions, où le CTM ne sert que de chambre d'enregistrement, nous n'aurons évidemment pas d'autre choix que de voter contre. Nous dénonçons l'utilisation de plus en plus fréquente du CIA comme moyen de discrimination et de répression de la résistance opposée par certain.e.s agent.e.s, aux suppressions de postes, à la dégradation du service public et des conditions de travail. S'agissant de l'IFSE, nous vous alertons sur la situation de certain.es agent.es qui n'ont pas bénéficié de la revalorisation intervenue en Ile-de-France, alors qu'ils y étaient éligibles ! Nous exigeons que ces dernier.es soient rétablis dans leurs droits.

Nous souhaitons également revenir sur la prime « covid » et que vous nous indiquiez quels ont été les critères de son versement et la répartition des bénéficiaires par grade et fonction. En effet, le fait qu'elle ait systématiquement bénéficié aux che.fe.s est le révélateur de l'arbitraire de cette politique qui ne remplacera jamais la hausse du point d'indice, associée à ce qui reste notre revendication principale sur le sujet, à savoir l'intégration de toutes les primes au traitement. Mais nous exigeons de vous de la transparence et ne supportons plus cette appropriation indécente par la hiérarchie des sommes qui devraient légitimement revenir aux agent.e.s, qui croulent sous une surcharge de travail structurelle de plus en plus insupportable.

Un mot, enfin, sur les tableaux d'avancement que vous nous avez transmis dans un délai intenable de 15 jours pour observations dont nous n'avons aucune garantie qu'elles pourraient avoir une quelconque conséquence puisque les tableaux sont complets. Nous dénonçons le caractère opaque, arbitraire et injuste de ce système de promotion qui donne tout pouvoir aux directions locales et laisse sur le carreau des collègues injustement bloqué.e.s depuis des années, eu égard notamment à leur ancienneté.