



## **CSA Ministériel Travail – Emploi du 16 mai 2023**

### **Compte-rendu des élu.es CGT TEFP, SUD Travail et FSU SNUTEFE**

Ce CSA ministériel était présidé par la DRH, Mme GARDETTE HUMEZ. Etait présente à ses côtés, fait assez rare, la DGT, en la personne de Mme Annaïck LAURENT, DGT adjointe. Le moins que l'on puisse dire c'est que l'administration a fait le choix de placer cette réunion sous haute tension dès les premières minutes de l'instance.

En effet, suite aux traditionnelles déclarations préalables des organisations syndicales, Mme Annaïck LAURENT a pris la parole pour faire, selon ses dires, sa « propre déclaration préalable ». La DGT adjointe nous a alors gratifié d'une leçon de morale qui visait principalement la CGT : certaines modalités d'action mises en œuvre dans le cadre du mouvement contre la réforme des retraites ne seraient pas « dignes » et un tract récemment publié dénigrerait le travail de certain.es de nos collègues, celles et ceux affectés à l'UC « Grands Chantiers », à qui Mme Laurent juge utile de « renouveler sa confiance ».

Suite à cette déclaration préalable, véritable provocation, aussi floue que scandaleuse, nous avons dû questionner Mme LAURENT de façon insistante pour comprendre de quelles actions et de quel tract il était question. Au final, il s'agit d'un rassemblement organisé devant le Ministère où des militant.es auraient porté des combinaisons amiante et « jeté des codes du travail », ce qui porterait atteinte à la « dignité de l'inspection du travail » ! Concernant le tract, il s'agit d'un tract de la CGT TEFP consacré aux JO. Une lecture intégrale de ce tract a été faite en séance par l'une de nos représentantes afin que Mme LAURENT nous indique quels passages du tract dénigreraient le travail de nos collègues. Evidemment, Mme LAURENT n'a pas été en mesure de nous indiquer ces passages, se contentant de bafouiller à la fin de la lecture qu'il n'est pas bon pour l'image de l'inspection de laisser penser à l'existence d'une inspection de complaisance.

Il ne s'agit en aucun cas de nous justifier dans le cadre de ce compte-rendu : la morale de la DGT n'est pas la nôtre, les modalités d'action mises en œuvre dans le cadre de la mobilisation contre la réforme des retraites ne posent aucun problème et s'agissant de nos écrits, nous invitons nos collègues à les (re)lire, s'il.elle.s ont le moindre doute !

Malgré l'utilisation insistante du « JE » par Mme LAURENT il est évident que cette déclaration est une commande politique. Du Ministre du Travail ?

Nous avons vivement dénoncé la manœuvre tentant de faire croire que ce sont les syndicats qui créent de la souffrance chez les agent.es ou donnent une mauvaise image de l'inspection alors que ce sont les politiques menées et le zèle des directions dans la mise en œuvre de ces politiques qui sont les grandes fautives : oui, les agent.es sont en souffrance, en raison du manque d'effectif et des conflits de valeurs que les politiques travail entraînent pour elleux, y compris les agent.es de la DGT à qui l'on demande de sortir des textes régressifs.

Le Ministère du travail est incapable d'avoir une politique publique cohérente autour de la sécurité au travail et a été inaudible le 28 avril, journée dédiée aux morts au travail. L'URACGC est l'arbre qui cache la forêt : le manque d'effectifs criant de l'inspection du travail pour remplir ses missions de service public, sur les chantiers et dans les entreprises ! Et l'URACGC pose effectivement un problème d'indépendance, ce que nous n'avons cessé de dénoncer depuis sa création. En pointant cela, nous ne remettons pas en cause le travail des collègues, mais l'organisation choisie par la DGT dans le but « de donner un interlocuteur institutionnel unique aux grandes major des JO ».

Il n'est pas admissible que le Ministère, par la voix de sa DGT adjointe, porte un jugement sur le bienfondé et les modalités des actions syndicales. L'attaque en règle à laquelle s'est crue permise de se livrer Mme LAURENT lors du CSA est une atteinte insupportable aux libertés syndicales et illustre le fossé qui se creuse toujours un peu plus entre le Ministère et la DGT, d'un côté, campés sur leur vision technocratique du monde du travail et les organisations syndicales et les agent.es, de l'autre côté qui se débattent comme il.elle.s peuvent et continuent à œuvrer, sur le terrain.

La suite du CSA s'est déroulée de façon plus habituelle à commencer par les (non) réponses de la DRH aux déclarations préalables des OS :

Concernant l'arrêté du 13/04 et l'instruction du 17/04: la DRH affirme que ces textes ont simplement pour objet de redire que les règles qui s'appliquent pour l'inspection du travail le sont dans le respect de la ligne hiérarchique.

Pour la DRH, les SGCD doivent respecter les règles et procédures des MSO. Ainsi, par exemple, concernant le télétravail, les SGCD doivent mettre en œuvre les règles des MSO. La DRH nous invite à signaler toute difficulté en la matière et insiste sur le fait que les SGCD sont des services interministériels et qu'ils n'ont pas à appliquer uniquement les règles du MI.

Cette réponse ne nous satisfait évidemment pas tant elle démontre à quel point la DRH est loin des réalités quotidiennes des agent.es : peut-être pouvons-nous lui signaler les rares (ou hypothétiques) situations où les SGCD appliquent effectivement les règles et procédures des MSO, mais pour ce qui est de signaler les situations où le SGCD se contente d'appliquer les règles du MI cela serait bien trop long... L'agent.e qui souhaite absolument bénéficier des règles du ministère du travail a intérêt à être pourvu d'une bonne dose de patience et de persévérance !

En ce qui concerne la déconcentration des décisions en matière disciplinaire (au niveau du DREETS) la DRH souhaite nous rassurer en précisant qu'il s'agit d'une disposition qui existe côté santé social depuis des années et qui ne donne pas lieu à une augmentation du nombre de ces sanctions, et ajoute qu'il ne s'agit « que » des sanctions de niveau 1 c'est-à-dire blâme et avertissement, ce qui dans sa bouche serait donc négligeable ! ce sur quoi la DGT adjointe ne paraissait pas en accord avec elle et nos organisations syndicales non plus évidemment, d'autant que la DRH a omis la mise à pied...

## **1. Projet de règlement intérieur du CSA**

La discussion s'est faite article par article à partir du projet présenté par l'administration.

Nos organisations syndicales ont proposé des amendements dans l'objectif d'améliorer le fonctionnement de l'instance : augmentation du nombre de réunions, suppression de toutes les distinctions de droits entre titulaires et suppléant.es en dehors du vote, la reconvoction systématique de l'instance dans les 15 jours lorsque l'ordre du jour n'a pas été épuisé, l'obligation pour l'administration d'amender son projet en cas d'avis défavorable unanime des OS.

Concernant plus spécifiquement la FSSSCT nous avons demandé à ce que celle-ci puisse avoir a minima les mêmes prérogatives que l'ex CHSCT M : convocation d'une réunion extraordinaire à la demande de la moitié des titulaires, possibilité de voter des missions d'enquête dans les services déconcentrés, remboursement des frais de déplacement des membres en cas d'enquête.

La DRH est restée très fermée à l'ouverture de droits non prévus dans le RI type, à l'exception de quelques usages bien établis dans nos instances comme la convocation et la participation des suppléant.es à toutes les réunions.

Sur l'augmentation du nombre de réunions la DRH nous répond « groupes de travail » : position que nous avons déjà dénoncée à de nombreuses reprises dans la mesure où l'administration utilise ces groupes de travail pour botter en touche sur un grand nombre de sujets et de façon totalement dilettante : sans ordre du jour, sans documents envoyés à l'avance, sans compte-rendu...

Sur les droits des suppléant.es la DRH s'est dite « plutôt favorable » à la convocation et la participation systématique de ceux-ci, soulignant qu'il s'agirait alors d'une dérogation au RI type et donc un signe important de bonne volonté de sa part.

En revanche sur la reconvoction lorsque l'ordre du jour n'a pas été épuisé la position de Mme Gardette Humez est éloquente : pour elle la reconvoction est obligatoire uniquement pour les points soumis pour avis (puisque l'administration a besoin de cet avis), mais pour tous les autres points la reconvoction lui paraît inutile : concernant les points soumis pour information la communication des documents en amont de la réunion constitue pour Mme Gardette Humez une information suffisante et pour les questions diverses les réponses peuvent être données par écrit ! Une telle position

conduit à ce que de nombreux points ne soient jamais vus en séance. Et quand on sait qu'environ 95 % de nos messages à la DRH depuis sa prise de fonction sont restés sans réponse, cette position paraît d'autant plus gonflée.

Evidemment la DRH a refusé de s'engager à ce que les projets rejetés unanimement soient obligatoirement modifiés. Il ne faudrait pas que le dialogue social serve à quelque chose.

Enfin concernant la production des PV (2 ans de retard actuellement !), à défaut de résorber le retard existant, la DRH s'est engagée à ce que les PV des réunions futures soient produits avant les réunions suivantes : affaire à suivre !

Sur les prérogatives de la FSSSCT aucune réponse claire n'a pour le moment été donnée.

## 2. LDG mobilité

En préambule, la DRH précise qu'à l'automne des discussions se tiendront sur les LDG promotion.

La loi de transformation de la fonction publique a supprimé la compétence des CAP sur les mobilités et prévu que chaque administration détermine ses LDG, Lignes Directrices de Gestion. Ces LDG mobilités sont censées fixer les règles de mutation pour les agents. Les LDG établies il y a plus de 3 ans devaient être revues, ce qui a donné lieu à un énième groupe de travail le 22/03.

Nos OS rappellent leur opposition à ces LDG et à la suppression de la compétence des CAP sur ces sujets.

Nous sommes intervenus pour souligner le progrès incontestable que constituerait une réelle publication de tous les postes sur INDI tant aujourd'hui c'est l'opacité la plus complète qui règne : trouver la liste des postes vacants sur la PEP est un exercice plus que périlleux.

Nous avons surtout insisté sur la problématique posée par le respect des priorités légales : depuis la suppression des CAP plus rien ne permet de s'assurer que ces priorités sont effectivement respectées par les chefs de service recruteurs, qui font bien ce qu'ils veulent. Or pour nos organisations syndicales, les priorités légales doivent rester le critère absolu dans le choix des candidatures.

La DRH répond que son objectif est de « resensibiliser tous les recruteurs aux priorités d'affectation et de veiller à ce que les motivations tiennent la route quand il y a des refus ». Car pour la DRH, le refus est toujours possible en cas de nécessité de service : autant dire que l'on laisse les coudées franches aux chefs de service tant la notion de « nécessité de service » est floue !

Nous dénonçons le fait que les LDG offrent la possibilité de s'affranchir des priorités légales et qu'aucune modalité de contrôle ne soit prévue. Une motivation écrite devrait être obligatoire pour tout refus afin de permettre le contrôle et les recours. La DRH nous rétorque qu'elle a l'information, l'ensemble des candidatures devant lui être remontées et qu'elle intervient si nécessaire. Nous devons donc la croire sur parole !

Par ailleurs le document présenté n'aborde pas la question des discriminations et aucun bilan des mobilités depuis la suppression de la compétence des CAP n'a été établi.

Concernant le bilan, au niveau régional et national, la DRH reconnaît qu'il doit effectivement être fait. Pourtant aucun bilan n'a été présenté jusqu'à maintenant : ni en 2020, ni en 2021, ni en 2022... ce qui démontre bien que ces LDG sont de la pure théorie : dans les faits rien ne se passe comme ça et les chefs de service recrutent qui ils veulent, selon des critères qui leur sont propres. La DRH rétorque qu'un bilan sera présenté au prochain CSA, mais nous prévient d'ores et déjà qu'il sera parcellaire et insuffisant !

Nous avons soulevé la question de l'articulation entre ces nouvelles LDG et l'instruction ministérielle du 16 avril 2023 relative à la ligne hiérarchique du SIT qui mentionne que pour « *le simple échange de section au sein de la même résidence administrative ne nécessite pas la publication du poste à la PEP* » le DREETS sera maître chez lui. Il n'est pas certain que le Ministère ait mis dans la boucle la DRH avant de définir cette règle, Mme Gardette Humez a botté en touche sur le sujet et s'est contentée de préciser que ce changement de section n'est « pas une mobilité », ce qui permet de

s'affranchir de la publication à la PEP mais ce qui aurait aussi pour conséquence de ne pas déclencher le versement de l'IFSE mobilité ? Sur ce dernier sujet la DRH face aux protestations des élu.es envoie à un prochain groupe de travail !

Les annexes ne nous ayant pas été communiquées nous avons demandé le report du vote.

### **3. Modalités de désignation des représentants des personnels aux instances médicales ministérielles (pour information)**

Les instances médicales (ex commission de réforme et comités médicaux) ont fait l'objet d'une réforme par décret du 11 mars 2022. La nouvelle instance médicale, le conseil médical, se substitue aux précédentes formations médicales mais leurs prérogatives restent identiques. Ce qui change cependant, ce sont les modalités de désignation des représentants.es du personnel qui siègent aux formations plénières des conseils médicaux. Il appartient désormais aux membres du CSA de procéder à leur désignation alors qu'auparavant, la désignation intervenait dans le cadre des CAP.

Les représentants.es du personnel appelés à siéger étant élu.es au CSA dont relève l'agent, chaque CSA a vocation à procéder à l'élection de représentants.es du personnel aux conseils médicaux départementaux. Les nouvelles modalités de désignations s'appliquent à la première mise en place des CSA, intervenue en décembre dernier. Les anciens membres restent compétents jusqu'au 30 juin 2023. Il appartient donc aux différents CSA de mettre en œuvre le processus d'élection d'ici la fin du mois de juin, autant dire que les délais sont serrés...Un appel à candidature doit être réalisé avant la désignation par les membres du CSA. La durée du mandat est celle du CSA.

Le conseil médical ministériel sera pour sa part compétent pour les chef.fes des services déconcentrés (entendez les directeurs et directrices départementaux et régionaux des DDETS(PP) et DREETS) et les agent.es de l'INT, mais aura également vocation à intervenir en cas de vacance de conseil médical local. La présidence n'a pas pu nous indiquer où en était la désignation dans les conseils médicaux locaux, il est craint que les directions locales soient encore plus en retard.

Pour rappel, les conseils médicaux rendent un avis en matière de congé de longue maladie, de congé de longue durée (mise en œuvre et renouvellement), de disponibilité pour raison de santé, en cas de contestations relatives à l'imputabilité au service de l'accident de service et de la maladie professionnelle, les contestations relatives à l'invalidité, de la prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge en cas de contestation de l'avis rendu par un médecin agréé, de la mise à la retraite pour invalidité, de l'inaptitude définitive et totale, du recours à des examens médicaux et expertises médicales par un médecin agréé.

Nous revendiquons la mise en place rapide de ces comités médicaux afin de ne pas pénaliser les agent.es du ministère. Nous ne pouvons que regretter le défaut d'anticipation de notre administration à ce sujet.

### **4. Présentation des modalités de travail et de calendrier en vue de la négociation d'un accord de protection sociale complémentaire (Pour information)**

Un nouveau régime de protection sociale complémentaire pour les frais de santé (mutuelle) va être mis en place de manière progressive à compter du 1er janvier 2024 à la suite de l'ordonnance du 17 février 2021 et de l'accord interministériel négocié dans la fonction publique le 26 janvier 2022. Désormais, à l'instar du privé, l'Etat-employeur prendra en charge 50 % du montant des cotisations sur la base d'un panier de soins qui va être négocié au sein des ministères sociaux. L'adhésion à ce nouveau régime de protection sociale sera obligatoire (sauf dérogations). La date de mise en œuvre ne sera effective que le 1er janvier 2025 car, selon la DRH, ce délai est indispensable pour, d'une part, négocier avec les organisations syndicales le futur panier de soins, puis mettre en œuvre les appels d'offres. D'ici là, les conventions de référencement avec la MGAS et la MGEN restent valables.

La DRH nous informe avoir passé un marché avec un prestataire extérieur, le cabinet ADDING afin de l'aider dans la mise en œuvre de processus (comprendre une session de formation), pour un coût de 429 000 euros !!!! Effectivement, il semble bien savoir négocier. Nos organisations syndicales ont dénoncé l'absence de consultations préalable du CTM/CSA portant sur le choix de ce prestataire censé les accompagner dans le processus de négociation. Nous demandons par conséquent à être destinataire du marché public. Par ailleurs, nous serons vigilants à ce que les valeurs

mutualistes de l'actuel régime de protection sociale, certes imparfait, ne soient pas sacrifiées au profit de la cupidité des assureurs pour lesquels la santé est une marchandise comme une autre.

#### **5. Présentation de l'arrêté du comité ministériel d'évaluation prévu par le décret n°2022-720**

Il s'agit d'un comité d'évaluation des grandes cheffes de services déconcentrés ou centraux pour l'avancement de leurs carrières. Autant dire qu'on n'avait pas grand-chose à dire...

*Vu l'heure avancée (plus de 18h), la réunion de CSA ministériel a pris fin sans que soit étudié le Rapport Social Unique.*

*Le point est reporté au prochain CSA le 21 septembre.*