

COMPTE-RENDU

CSA MINISTERIEL DU 21 SEPTEMBRE 2023

La déclaration préalable CGT-SUD-FSU est à retrouver [ici](#).

Les (non-)réponses de la DRH :

Sur la situation des effectifs à l'inspection du travail

Pour faire face à la situation catastrophique des effectifs au sein du ministère, la DRH évoque le recrutement de 100 inspecteur/rices du Travail en détachement et l'admissibilité de 279 candidat.es au concours de l'inspection du travail. Si la direction se targue d'une augmentation sensible du nombre de candidat.es au concours, le compte n'y est toujours pas. Quand bien même ce nombre a fortement augmenté, cela demeure insuffisant pour couvrir les départs en retraite, qui ont augmenté tout aussi fortement. La DRH n'a apporté aucune solution au sous-effectif constaté au sein des services renseignement et dans les secrétariat d'unité de contrôle.



Sur l'organisation territoriale de l'Etat

La DRH ne souhaite pas revenir les éléments de diagnostic issus de la mission inter-inspection sur les SGCD et pour cause, ils sont accablants et signent l'échec de cette réforme dont personne ne voulait. La DRH souhaite préciser les contours du plan d'actions établi par le Ministère de l'intérieur, et elle se veut rassurante « *le plan d'actions n'est pas qu'un plan ministère intérieur. Les ministères sociaux seront associés. Une animation régionale est prévue sous l'égide des SGAR et SGCD, et évidemment à ce pilotage, les DREETS seront associés* ».

Il est notamment prévu la mise en place d'un réseau d'animation des référent.es de proximité et la mise en place de gestionnaires de service dans les services sous forme de permanence notamment. Bref, rien qui soit de nature à améliorer nos conditions de travail, puisque la seule solution à ce désastre généralisé, c'est de réintégrer les services supports dans les directions métiers, avec des moyens matériels et humains qui permettent d'exercer les missions (logistique, informatique, RH, action sociale...).



Sur les autres points abordés dans notre déclaration préalable, nous n'obtiendrons aucune réponse.

Lignes directrices de gestion-mobilités

Nous sommes de nouveau intervenus sur la problématique posée par le respect des priorités légales comme ce fut le cas lors du CSAM du 16 mai 2023, et notamment pour connaître les mesures prises par la DRH pour s'assurer de leur strict respect dans les services, depuis que les CAP n'ont plus cette compétence.

La DRH nous indique que si jamais une priorité légale n'était pas retenue dans le cadre des demandes de mobilité géographique, les recruteurices devront fournir à l'agent.e concerné.e une motivation précise. Elle précise par ailleurs que les services devront faire remonter toutes les candidatures, en mentionnant si la mobilité s'inscrit dans le cadre d'un critère légal ou pas, et s'il y a décalage, la DRH reviendra vers les services pour en connaître les raisons et intervenir si les motifs d'exclusion du critère légal ne sont pas justifiés.

Néanmoins, la DRH malgré nos demandes, ne nous a pas indiqué les moyens prévus dans ses propres services pour réaliser ce contrôle du respect par les services déconcentrés des priorités légales. Nous doutons fortement de la capacité de la DRH à mener ce travail de vigilance, compte-tenu des effectifs dont elle dispose.

Ces nouvelles LDG ont été établis, alors que la DRH n'a fait aucun bilan de la période 2020/2023, mais on nous promet qu'un bilan des LDG au niveau du CSAM est bien prévu pour les années futures « avec la volonté de mieux retracer les mobilités ».

La DRH rappelle qu'un bilan pour les CSA locaux est obligatoire, sur la base des décisions individuelles rendues... cela étant dit, elle précise de suite que, les élu.es n'auront pas connaissance des candidatures reçues, ce qui rend l'information très peu transparente !

Au final, nous avons dénoncé l'opacité généralisée de ces lignes directrices de gestion.

Profitant de ce point, la DRH indique qu'une nouvelle campagne de promotion sera engagée dès janvier 2024, pour rattraper le retard ahurissant pris cette année (A la date du CSA, les listes n'ont toujours pas été publiées).

VOTE : Contre : CGT, SUD, FSU, FO Abstention : UNSA Pour : CFDT.

Approbation du règlement intérieur du CSA M TE (pour avis)

Le projet de règlement intérieur ne nous ayant pas été communiqué préalablement à la réunion, le point est reporté à un CSA exceptionnel qui se tiendra le 3 octobre 2023.

Réforme statutaire du corps des contrôleurs du travail (suppression de l'examen professionnel d'accès au grade d'avancement)

La proposition de suppression de cette voie d'accès à l'avancement est faite pour lever, selon la DRH, la barrière que représente l'examen professionnel pour les contrôleur.ses du travail. Ce que la DRH ne dit pas, c'est que selon elle, l'organisation des examens ça lui coûte trop cher.

De notre côté, nous avons rappelé notre revendication, qui est la seule à même de lever les barrières à la promotion, à savoir le passage de tout.es les contrôleur.ses du travail dans le corps de l'inspection du travail, en insistant sur fait qu'il était scandaleux de faire cette seule proposition alors que ça fait des années qu'on demande l'ouverture de négociation sur l'avenir des CT.

Enfin, et dans ce contexte, nous ne pouvons accepter que la seule possibilité de promotion pour les contrôleur.ses du travail soit désormais à la main uniquement de la hiérarchie par la voie de la promotion au choix.

Le projet ayant recueilli l'avis unanimement défavorable des organisations syndicales, la DRH nous informe qu'elle met un terme à sa proposition.

Rapport social unique 2021

Sur le sujet, les années se suivent et se ressemblent où plutôt se détériorent. Nous déplorons, comme depuis des années, que des informations pourtant réglementaires et maintes fois réclamées n'y figurent toujours pas, en particulier concernant la situation respective des femmes et des hommes au sein des ministères sociaux. La DRH s'y était pourtant engagé dans le cadre de ses groupes de travail comme pour les indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Sur ce point d'ailleurs, nous constatons années après années que des écarts importants de rémunération (inexpliqués et pour cause, la DRH ne nous met pas à disposition les données utiles à l'examen de ces écarts) défavorables aux femmes. Les Inspectrices du travail touchent en moyenne entre -100 et -500 euros d'IFSE et de CIA que les hommes dans tous les groupes de fonction de l'IFSE dans les services déconcentrés. Plus de 3942 de différence en IDF pour les agent.es du groupe 1.

Interrogée sur ces différences, la DRH ne nous a apporté aucune justification, elle répète en boucle sans scrupule que les écarts salariaux sont dus aux surreprésentations dans certaines catégories.

Concernant le volet santé au travail, la DRH fait le tour de force de ne pas faire apparaître les données figurant précédemment dans le bilan annuel hygiène sécurité. Ainsi aucune indication n'est donnée sur le nombre de suicide et tentatives, de signalement pour violence, discrimination, VSST, RPS, le nombre d'enquête ou de visites de services par les CHSCT, le nombre de droit de retrait ou de signalement DGI... Ces données sont pourtant prévues par l'arrêté du 07 mai 2021 sur la Base de données sociales, mais la DRH nous rassure, comme elle n'est pas en mesure de produire les données, ainsi que d'autres ministères, un projet de modification de l'arrêté est dans les tuyaux au niveau de la DGAFP.

La DRH nous indique que depuis l'OTE, il lui est très difficile d'obtenir les informations prévues au RSU dans les DDETS(PP). Mais force est de constater qu'elle ne cherche non plus à mettre en place les systèmes informatiques permettant de remonter les chiffres plus facilement.

Plan diversité 2023-2025/plan cadre égalité 2022-2024

Le plan diversité se contente de décliner la politique de lutte contre les discriminations pour les deux prochaines années au sein du Ministère du 12 pages en faisant la part belle à la communication, dont on a vu ces dernières années à quel point, cette communication pouvait reproduire des stéréotypes discriminatoires (le chat, la diversité et nous qui assimilait les transitions de genre à un déguisement) ou minorait les effets des discriminations sur les victimes comme à l'occasion de la journée du 17 mai, cette année, au cours de laquelle le Ministère comparait les LGBT+phobies à un café corsé ou à une pause salée...

Si la DRH prend acte de notre position sur « ces campagnes maladroites », le plan diversité ne nous a franchement pas convaincu :

L'accent y est mis sur la sensibilisation et la formation, mais rien n'est jamais obligatoire tandis que certains objectifs nous paraissent particulièrement creux : « renforcer le portage stratégique et la gouvernance, ou optimiser ses performances, viser l'excellence » ...

Sans nier l'importance de la formation, sensibilisation, et la communication, nous le redisons, ces plans pèchent par leur manque d'ambition, dès lors que la question de la réparation du préjudice pour les victimes n'y est jamais abordée. On s'étonne d'ailleurs de voir figurer dans ce plan diversité comme mesure la mise en place de la procédure interne de prise en charge des signalements, qui existe désormais depuis plus de 6 ans et qui aurait dû être opérationnelle depuis de nombreuses années. On comprend mieux pourquoi nos signalements en discrimination ne sont pas traités par la direction !

Tout juste, la DRH nous concède t'elle bien vouloir nous consulter préalablement à la diffusion de leurs communications et être favorable au développement de formations obligatoires pour les managers mais aussi pour les agent.es avec un objectif sur 2 ou 3 ans.

Sur le plan égalité déclinant 53 mesures, nous avons noté que certaines d'entre elle se contentaient de rappeler les obligations légales en matière d'égalité professionnelle ou incluait des axes peu ambitieux (Axe 2.4 proposer des actions innovantes en matière d'égalité professionnelle, « mobiliser le fond égalité professionnelle ») tout en pointant les carences du ministère sur le sujet. L'une des actions fait la promotion du guide d'enquête DRH en matière de discrimination, harcèlement, VSST.... qui est particulièrement problématique en donnant par exemple des droits supplémentaires au mis en cause !

Concernant la gestion des violences sexistes et sexuelles au sein du ministère, beaucoup de signalements demeurent non traités et les enquêtes non réalisées, en particulier à l'INT où nous venons de révéler des agissements et violences sexistes graves pour lequel le plan ne dit aucun mot (vous pouvez retrouver notre tract ici). Toujours à l'INT, aucune mesure n'est proposée pour faciliter la scolarité des élèves en situation de grossesse. Comme son prédécesseur, la DRH s'est dit très favorable à la formation obligatoire de tous les agents du ministère à la prévention des VSST d'ici 3 à 4 ans.... Il faut désormais passer à l'acte en rajoutant aussi une formation obligatoire des encadrants à la prévention des RPS.

Dans la DDETS des Bouches-du-Rhône, les conjoint.es se voient refuser des autorisations spéciales d'absence pour assister aux actes médicaux du parent en situation de grossesse

Dans la DDETSPP du Haut-Rhin, une femme ayant sollicité du télétravail pour concilier sa vie professionnelle et ses responsabilités parentales s'est vu refuser cette modalité d'exercice du travail.

Autant d'exemples qui démontrent que les actes contredisent dans les faits les engagements du ministère en faveur de l'égalité professionnelle.

La DRH nous renvoie à un énième groupe de travail pour faire évoluer le plan égalité.

Bilan pour l'année 2022 de la mise en œuvre du dispositif de signalement en application de l'arrêté du 26 mai 2021

L'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes prévoit deux dispositifs, le premier interne reposant sur un droit d'enquête administrative, l'autre externe porté par la ligne d'écoute et d'alerte (LEA) confié à un prestataire extérieur.

Sur le premier dispositif, pour lequel aucun bilan ne nous a été communiqué préalablement à l'instance, nous apprenons que 15 signalements pour l'année 2022 ont été portés à la connaissance de la DRH, mais elle concède, cela ne reflète peut-être pas la réalité.

La DRH précise avoir prononcé trois mesures disciplinaires pour des faits de violences sexistes et sexuelles :

- Un licenciement pour faute grave d'un contractuel
- Un blâme pour VSST
- Une exclusion de 3 jrs harcèlement sexuel et VSST mars 2023 SAMAS

5 dossiers ont été non concluants et les autres signalements restent non instruits pour le moment.

81 signalements ont été portés à la connaissance de la cellule LEA pour un total de 34 dossiers instruits et au final 19 avis ont été rendus en 2022 (15 pour 2021 et 4 pour 2022).

La cellule a rendu 9 avis positifs : 7 pour des faits de discrimination et 2 pour des faits de harcèlement moral.

Interrogée sur les suites données aux conclusions de la cellule LEA en particulier concernant la réparation du préjudice subi par les victimes, la DRH ne nous a apporté aucune réponse.

71% des signalements concernent la ligne hiérarchique.

La représentante de la cellule souligne des situations certes minoritaires mais parfois des agent.es abandonnent la procédure de signalement car leur situation s'est dégradée après la saisine. Autrement dit, des mesures de représailles se sont abattues sur les agent.es signalant.es.

3 difficultés sont soulignées par la cellule :

- Travail d'antécédents est rendu impossible : la cellule n'est pas mise en mesure de connaître les antécédents des auteurs de faits de discrimination ou de harcèlement.
- Le travail de comparaison est compliqué car l'administration refuse de communiquer des données individuelles d'autres agent.es
- L'administration d'emploi se sent mise en cause et développe une posture défensive et pas du tout compréhensive.

Bref, il y a encore beaucoup à changer et notamment la posture de la direction sur ces sujets pour rendre effectif les droits des victimes de discrimination et de harcèlement au sein du ministère.

Nous n'avons pas manqué de souligner que ces signalements déjà nombreux ne sont sans doute que la face immergée de l'iceberg.

A l'issue de notre déclaration préalable, nous avons demandé l'ajout d'un point relatif à la situation particulièrement anormale de notre collègue, IT en section à Paris, suspendu de ses fonctions après avoir subi un grave incident de contrôle. Nous comptons sur la présence d'au moins un.e représentant.e de la DGT à la réunion, mais la DGT avait manifestement mieux à faire. La DRH a finalement osé nous répondre que la suspension du collègue lui permettait de « préparer sa défense » ! Sachant qu'il n'a pas, à ce stade, reçu de dossier relatif aux faits qui pourraient lui être reprochés et connaissant bien évidemment le sens d'une mise à pied à titre conservatoire, nous vous laissons le soin d'apprécier le niveau inédit de cynisme atteint ! Il était temps de mettre fin à la réunion.