



**COMPTE RENDU DU CTM
TRAVAIL EMPLOI
DU 19 SEPTEMBRE 2019
ou «le fracas du silence»**



Le CTM a été présidé par Madame Sabine FOURCADE, Secrétaire générale en charge des ministères sociaux, puis ensuite par le directeur des RH, Monsieur Pascal BERNARD.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes (**UNSA ITEFA**, CGT, CFDT, SUD TAS, SNUTEFE/FSU et FO).

L'ordre du jour de la réunion était le suivant :

- 1. Point d'étape sur la préfiguration de la réforme OTE et sur le projet d'accord sur l'accompagnement RH (pour information) ;
- 2. Projet d'arrêté portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail (pour avis) ;
- 3. Plan d'action 2019 suite au baromètre social 2018 (pour avis) ;
- 4. Projet de modification du décret statutaire de l'inspection du travail (pour avis) ;
- 5. Evolution des effectifs du système d'inspection du travail (pour information) ;
- 6. Point d'étape sur le déroulement du projet WIKI'T (pour information) ;
- 7. Rénovation des cursus managériaux (pour information) ;
- Questions diverses.

NOTA : Les débats n'ont porté que sur les points 1 et 2, les autres sont reportés à la prochaine réunion du CTM le 16 octobre prochain.

L'UNSA ITEFA a fait la déclaration liminaire consultable sur le site.

La CGT et SUD ont alerté fermement l'administration, en évoquant, la tentative de suicide d'un contrôleur du travail, durant l'été, au service des renseignements à Paris et dénoncé l'attitude distante de la hiérarchie de proximité auprès du collectif de travail.

L'administration a précisé que très rapidement la procédure de reconnaissance d'accident de service a été mise en œuvre en ce qui concerne le contrôleur du travail à Paris.

Ces OS ont également rappelé le procès de l'affaire TEFAL et l'absence de la DGT aux audiences qui « étonne et interpelle ».

La DGT n'ayant apporté aucune réponse sur son absence aux audiences de l'affaire TEFAL, mais rappelé seulement que la protection fonctionnelle a été accordée à Mme Pfeiffer, il a été précisé par les OS précitées qu'il a fallu attendre 8 mois pour obtenir la prise en charge des frais induits. De plus, il a été rappelé le non-respect de l'avis émis par la CNIT.

Enfin, la situation à l'INTEFP a été évoquée pointant la problématique posée par les propos sexistes et racistes proférés avant l'été et consignés dans des témoignages : il apparaît que rien n'est fait à ce jour alors que des convocations sont envoyées aux élèves en pleine période d'examen.

En ce qui concerne l'INTEFP, la DRH a confié à Stéphanie RENAUD, Adjointe du sous-directeur de la qualité de vie au travail (SD3) la mission de piloter cette affaire qui a été portée à la connaissance de la DRH le 30 juillet : dès le 2 août, les représentants du personnel, les organisations syndicales et la direction de l'INTEFP ont été reçus.

Deux points sont précisés par l'administration qui s'engage à :

- envoyer un courriel à l'institut cette semaine pour mettre fin aux convocations pendant cette période d'examen ;
- à transmettre également un message dès ce jeudi midi pour exiger l'arrêt de toute procédure locale, rappelant que le DRH est le Président par intérim du CA de l'INTEFP.

Dans le cadre de l'OTE, le DRH propose aux membres du CTM de participer aux formations dispensées par Myriam REVEL sur la « formation managériale et l'intelligence émotionnelle » afin de se faire une idée précise du contenu de celle-ci.

Sur ce point, l'UNSA ITEFA s'est étonnée de l'emploi des termes « *intelligence émotionnelle* », qui renvoient à des formations dispensées, dans le cadre du « développement personnel et comportemental, » qui s'inscrivent dans l'environnement sectaire d'organismes de formation considérés comme « dangereux » pour les stagiaires (Cf. : MIVILUDES). Elle demande qu'un autre vocable soit utilisé.

En ce qui concerne les effectifs, le DRH informe les représentants du personnel qu'un point sera inscrit à l'ordre du jour du CTM du 16 octobre prochain sur leur évolution : dans le projet de loi de finances 2020, il souligne que des efforts continuent à être demandés aux administrations qui doivent s'organiser pour adapter leurs moyens aux missions.

L'UNSA ITEFA a rappelé la teneur de sa déclaration liminaire sur la fixation d'un effectif « cible », qui doit déterminer le seuil d'infaisabilité des missions confiées en administration centrale comme en services déconcentrés.

Il a été fait un point sur l'organisation du dernier CRIT et la fin du plan de transformation d'emploi impliquant l'avenir des contrôleurs du travail. Une suspension de séance a été demandée.

Les représentants du personnel, à l'unanimité ont voté une motion pour que les 200 postes ouverts au CRIT 2019 soient pourvus par 200 des 220 candidats inscrits.

➤ **Point 1 : Point d'étape sur la préfiguration de la réforme OTE et sur le projet d'accord sur l'accompagnement RH**

La Secrétaire générale fait le point sur la réforme OTE : elle précise qu'il y a 4 sujets et 4 préfigurations au niveau des ministères sociaux :

1° au niveau régional

1. DIRECCTE et COHÉSION SOCIALE DES DRJSCS ;
2. DÉLÉGATION RÉGIONALE ACADÉMIQUE A LA JEUNESSE ET ENGAGEMENT DU SPORT (Éducation nationale) AUPRÈS DES RECTEURS ;

2° au niveau départemental

1. NOUVELLES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALE REGROUPANT DDCS OU DDCSPP ET UNITÉS DÉPARTEMENTALES DES DIRECCTE
2. SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DÉPARTEMENTAL COMMUN qui, à ce jour, concerne les DDI, les UD des DIRECCTE n'étant pas encore dans les DDI.

Après la création de la nouvelle entité, les UD seront concernées.

Les missions des secrétariats généraux départementaux communs ne sont pas encore fixées et celles des fonctions support dans les UD des DIRECCTE ne sont pas arbitrées.

L'UNSA ITEFA a noté que **le ministère du travail a perdu tous ses arbitrages** face au ministère de l'intérieur (Cf. : *lettre du Premier ministre du 2 août 2019*).

L'UNSA ITEFA a demandé à connaître le nombre d'ETP (Équivalents Temps Plein) que les préfets réclament pour la mise en place de ces nouvelles structures : l'administration n'a pas été en mesure de répondre sur ce point.

Cependant il a été précisé que l'objectif est de mettre en place les nouvelles structures **au 1^{er} juin 2020**. **Il y aura une instruction globale sur les missions transférées et les ETP et dans le projet de protocole d'accompagnement, le principe d'écarter toute mobilité géographique imposée est affirmé : pas de mobilité géographique imposée et volontariat pour rejoindre les SG départementaux communs.**

Jusqu'au 1^{er} juin 2020 les structures actuelles continueront à fonctionner sans changement.

L'UNSA ITEFA a fait remarquer que **la date du 1^{er} juin 2020** pour ce « **chamboule tout administratif** » semble très proche pour que cette énième réorganisation se passe dans les meilleures conditions possibles pour les agents et les services...

La SGCMAIS indique que les préfigureurs sont en cours de nomination par les ministres du travail, de l'économie et des solidarités, sur la base des candidatures proposées par les directeurs puis avis des préfets.

Une lettre de mission leur sera adressée par les secrétaires généraux des ministères sociaux et de l'économie et des finances. La liste des préfigureurs sera publiée sur l'Intranet des ministères sociaux ce week-end (21/22 septembre 2019).

La même procédure s'applique, de même, pour le niveau régional –DIRECCTE/RECTORAT.

Au niveau départemental, pour le secrétariat général commun, les procédures sont en cours : les préfets départementaux font des propositions qui seront validées par l'ensemble des ministres. Une réunion est programmée dès la semaine prochaine !

Pour les nouvelles DDI, les préfets doivent communiquer **une liste de 3 noms pour début octobre** parmi les RUD/DDCS/DDCSPP pour un arbitrage national respectant un équilibre F/H et origines professionnelles.

L'UNSA ITEFA a dénoncé l'opacité administrative de ces nouvelles organisations, la non communication des SGCMA/DRH et le mal être qui s'installe dans les services sur l'ensemble de la ligne hiérarchique.

Suite à cette remarque, la SGCMA annonce qu'une réunion de l'ensemble des RUD/SG doit se tenir ce lundi 23 septembre.

- Au niveau régional, dans les DR les plus importantes, les directeurs qui ne seront pas choisis occuperont le poste d'adjoint, le directeur « élu ! » sera secondé par un ou deux adjoints.
- Il en va de même au niveau départemental : le directeur sera secondé par un adjoint ou deux adjoints pour conserver la compétence sur l'ensemble des réseaux.

A partir des documents de cadrage qui seront proposés sur les principes d'organisation remontés, les services travailleront avec les organisations syndicales, afin de partager les mesures qui seront gérées par les nouveaux réseaux, (à l'exception de la MOE) pour exemple, au sein du pôle 3^e la cohésion sociale par le rapprochement de l'insertion professionnelle et l'insertion sociale.

Ainsi, il sera recherché des coopérations organiques, **car il n'y aura pas de directives nationales précises ni d'organigramme type.**

Pour l'UNSA ITEFA, cette précision de « non directive » nationale **ouvre le champ à toutes les expérimentations improbables, aux « organisations « fantaisistes »**, qui mettront à mal les conditions de travail des agents, creuset de RPS supplémentaires dans ce nouveau maelstrom.

A cette inquiétude légitime, l'administration répond par le souhait « d'accompagner le changement » avec les organisations syndicales dans le cadre d'un dialogue social formel et informel.

Il y aura de nouveaux organigrammes à élaborer ainsi que des fiches de postes : de nouvelles relations devront s'instaurer entre les niveaux régional et départemental à l'exception du système d'inspection du travail, qui conserve son fonctionnement actuel.

A la fin du mois d'octobre, les préfets remettront leurs copies accompagnées de macro-organigrammes. En lien étroit avec le secrétariat général des ministères sociaux, appuyé par les Cabinets INOPS et MENTIA CONSEIL (*cabinets retenus par la DITP - Direction Interministérielle de la Transformation Publique*), les niveaux, régional et départemental, travailleront sur la nouvelle organisation dans un calendrier en cours de validation.

Le projet et le calendrier seront présentés lors du prochain CTM du 16 octobre prochain, pour lequel, le 8 octobre au plus tard, seront transmis aux membres du CTM les éléments de cadrage transmis au niveau national, la méthodologie et le calendrier.

Le DRH précise que des éléments relatifs à la nouvelle configuration, aux nouvelles missions seront communiqués : des garanties seront apportées, dans le cadre du projet de protocole, pour un accompagnement RH (travail devant être élaboré par Myriam REVEL et son équipe) afin de rassurer les agents inquiets aujourd'hui.

Il rappelle son souhait d'une signature du protocole le plus tôt possible afin qu'il s'impose à tous sur le terrain : directeurs, préfets et agents. Ce protocole doit être un Vademecum.

Un décret de désignation d'une opération de restructuration sera signé : les mesures d'accompagnement telles que le complément indemnitaire d'accompagnement de 3 ans renouvelable une fois (2 fois x 3 ans), la prime de restructuration, l'aide pour le conjoint et l'indemnité de départ volontaire seront fixées.

En ce qui concerne ce projet, le DRH accepte que les clauses soient plus précises, que **le droit au retour** soit mentionné, qu'un **congé de formation** d'un an et de reconversion d'une durée supérieure soit prévu, mais il ne peut garantir que le périmètre actuel, qui inclut les programmes 124 et 155, soit élargi au secteur jeunesse et sports (ce point impliquant une négociation spécifique avec le ministère de l'Éducation Nationale).

L'UNSA ITEFA exige que les agents, **qui ne seraient pas volontaires** pour suivre leurs missions et qui ne retrouveraient pas de poste, **bénéficient d'une lettre de mission**, à l'instar de la procédure mise en place par le ministère de l'économie et des finances dans le cadre de la réorganisation du SER. Elle rappelle que certains collègues n'ont toujours pas trouvé à se reclasser !

L'UNSA ITEFA a souligné fermement **l'évolution réglementaire future des CAP** dès 2020 et la création en 2022 de CAP par catégories (C-B-A) et non plus par corps : ces changements vont introduire **une inégalité de traitement des agents**, ayant des passés professionnels différents, qui se retrouveront concurrents sur des postes identiques – emploi/cohésion sociale, Pôle 3^e /UD/DDCS/DDCSPP.

L'UNSA ITEFA **exige** donc que la carrière de tous les agents soit « protégée » par la DRH et par **le respect des tableaux d'avancement et de promotions de 2020 à 2022**.

Le DRH réaffirme que ledit projet doit sécuriser tout ce qui peut l'être et qu'il prépare à accompagner les équipes collectivement et individuellement pour un **projet commun**.

L'UNSA ITEFA rappelle que déjà un Vademecum des préfigurateurs de DDI est en ligne, que la lettre du 2 août du Premier ministre n'a jamais été transmise aux organisations syndicales et que d'omettre de diffuser ces informations primordiales obèrent **un véritable dialogue social partagé***.

***Pour l'UNSA ITEFA, il semble « difficile » de construire un protocole d'accord d'accompagnement RH efficient sans connaître toutes les directives d'où qu'elles viennent !**

➤ **Point 2 : Projet d'arrêté portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail (pour avis)**

A une dérive signalée par les organisations syndicales, qui ont alerté sur le fait que dans les UD ou les RUD recherchent seulement des inspecteurs du travail, refusant les contrôleurs du travail en section !

Laurent VILBOEUF affirme que les contrôleurs en section resteront en section à la fin du PTE.

L'UNSA ITEFA s'interroge sur cette volonté *puisque dès le 1^{er} janvier 2020, les organisations syndicales n'auront plus à connaître les mutations et affectations.*

Cependant, la DGT étudie actuellement les moyens de faire évoluer la situation des contrôleurs du travail dans la mesure où des mouvements vont s'opérer.

Yves CALVEZ rappelle que dans le cadre de la mission qui lui avait été confiée par la ministre d'élaborer un rapport de mise en œuvre des préconisations du rapport VILLE de 2016 et du travail d'Hubert BOUCHET sur l'attractivité, la formation, le recrutement des inspecteurs du travail, il a rencontré les CODIR des DIRECCTE, les représentants des salariés et des employeurs, l'ENM, l'ENCCRF, etc.

Sa mission étant terminée, il indique les modifications proposées :

- réformer les épreuves des concours ;
- ouvrir la 3^{ème} voie ;
- réviser l'évolution de carrière de la sortie de l'école jusqu'à la retraite en passant dans les différents secteurs (travail, emploi formation professionnelle) ;
- réviser le pyramidage du corps par rapport aux autres corps des ministères sociaux – IJS/IASS/AAE ;
- revenir à un corps de l'inspection à 3 grades ;
- faciliter la mobilité en administration centrale, en services déconcentrés et dans les établissements publics ;
- réactualiser les formations au regard de l'évolution des métiers et réformer globalement la formation initiale calquée sur celle des élèves IRA par un tronc commun de 12 mois sous statut d'élève et une spécialisation sous statut de stagiaire puis titularisation ;
- demander un appui de la direction de l'ingénierie de l'AFPA pour concevoir une formation adaptée aux adultes afin de proposer des parcours professionnels adaptés aux expériences professionnelles des élèves et stagiaires.

L'UNSA ITEFA a rappelé à l'administration qu'un des critères de l'attractivité de l'entrée en école ou en institut est pour partie la fixation de l'indice de pied de corps. Or, celui servi aux IET est de 357 c'est à dire un salaire brut de 1672,90 € **soit net de 1 338,32 € par mois...**

Lors de la présentation du PPCR pour 2015, l'UNSA ITEFA avait alerté, en CTM, sur l'indice des IET et sur sa stagnation (+ 1 point) insatisfaisante dans cette réévaluation.

Pour rappel, ces postulants sont majoritairement détenteurs d'un master (BAC +5), les doctorants (BAC + 8). Il conviendrait donc de réfléchir d'une part à rendre plus attractive l'entrée dans l'institut et d'autre part à revoir le pyramidage du corps de l'inspection du travail. Enfin, rechercher à mettre en place des déroulements indiciaires accélérés (pour exemple les ZUS - politique de la ville) ou des compléments indemnitaires (moins favorables à l'agent) sur les régions ou départements non attractifs.

Monsieur Yves CALVEZ propose de revenir à un corps à trois grades.

Pour **PUNSA ITEFA**, il est donc nécessaire également de repositionner l'indice sommital du corps, **Hors échelle B en carrière a minima** : situation statutaire abrogée par le décret n° 2011-181 du 15 février 2011 !

L'administration précise que les concours seraient pilotés par le niveau national mais gérés au niveau régional, chaque région établissant le nombre de postes ouverts au concours.

Les représentants du personnel ont demandé à être destinataires des éléments suivants :

- le rapport remis à la ministre par Yves CALVEZ ;
- les statistiques des concours sur lesquelles il a travaillé ;
- les éléments de comparaison des corps des ministères sociaux ;
- le pyramidage du corps de l'inspection du travail ;
- les parcours professionnels.

Les documents seront transmis pour le prochain CTM du 16 octobre prochain : Yves CALVEZ propose de revenir répondre aux questions des membres du CTM.

Ensuite, répondant à une précision sur l'Unité de contrôle spécialisée « Grands chantiers d'Île de France », Laurent VILBOEUF argumente sa création par une centralisation, qui garantit un impact plus important par une présence renforcée sur le terrain, une connaissance des maîtres d'ouvrage et du secteur et donc une plus grande effectivité des contrôles.

Il a précisé qu'un avis de vacance de 8 postes au niveau national était publié et qu'aux CAP IT et CT ces postes seraient inscrits.

Vote sur le projet d'arrêté portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail

Pour : 0

Contre : unanimité 7 (2 UNSA ITEFA, 3 CGT, 1 SNUTEFE/FSU, 1 FO TEPF)

La prochaine réunion du CTM est prévue le 16 octobre 2019.

