



CTM du 23 mai 2014

Le ministère du travail :

Un dédale !

Un labyrinthe !

Une spirale ?

Monsieur le ministre,

Depuis plusieurs mois, L'**UNSA ITEFA**, 2^{ème} organisation représentative au sein du ministère du travail, a été convoquée régulièrement devant la représentation nationale et à des CTM ayant pour objet principal le « ministère fort » et son déploiement avec 2 corollaires incontournables et liés, la fusion des DAC et le dialogue social.

L'ordre du jour proposé est le suivant :

- Échange sur le déploiement du projet Ministère fort
- Point soumis pour avis
 1. Projet d'arrêté portant création et répartition des unités de contrôle de l'IT
- Point soumis pour information
 2. Avis du CHSCT ministériel sur le plan de prévention de l'administration, relatif aux conséquences du projet Ministère Fort sur les conditions de travail des agents
- Questions diverses

Alors, le ministère du travail va-t-il se déployer et prendre le symbole d'un dédale, d'un labyrinthe ou d'une spirale, une courbe qui commence en un point central puis s'en éloigne de plus en plus, en même temps qu'elle tourne autour ?

Mai 2014



Considérant l'architecture du système d'inspection du travail, qui ne peut plus rester immobile et doit s'ouvrir pour ne plus rester dans un certain corporatisme dépassé, la position de l'**UNSA ITEFA** a été favorable au décret sur la réorganisation du système d'IT, puisqu'il tenait compte de l'amélioration du travail collectif, d'une approche plus réaliste de l'entreprise et dans la perspective du renforcement des pouvoirs des agents de contrôle.

*L'**UNSA ITEFA** considère que cette réforme est nécessaire, qu'elle ne porte pas atteinte à l'indépendance des inspecteurs du travail et qu'elle correspond à une attente de nombreux personnels.*

Pour autant cette réforme doit être encore améliorée : notre organisation syndicale, soucieuse des intérêts des agents et des usagers de nos services (salariés et entreprises), veille et veillera à ce que les correctifs indispensables soient apportés à cette réforme.

Mais, ce décret n'est qu'une étape : il vous appartient de veiller à ce que les conditions de sa mise en œuvre ne soient pas biaisées et permettent ainsi la cohérence et le renforcement du lien entre tous les services, ainsi que la reconnaissance du travail de l'ensemble des personnels.

Pouvez-vous ainsi garantir un niveau d'effectifs suffisant en agents de contrôle, assistants, techniciens et administratifs pour les années à venir et arrêter l'hémorragie des départs des agents de contrôle ? Une gestion dynamique pour toutes les catégories de personnels.

Question fondamentale afin de garantir un service public de qualité pour les usagers et des conditions de travail correctes (non dégradées) pour TOUS les agents, dont 60% de la filière administrative.

Effectivement, la destruction de l'emploi public dans le seul but de réduire la dette ne peut s'entendre au détriment de la vérification de l'application de la loi, du droit dans les entreprises, domaine encore plus sensibilisé par la crise actuelle de l'emploi.

Ainsi, il nous paraît indispensable que la transformation des emplois de CT en IT intervienne sur la durée de la mandature, qu'une évolution significative des emplois de secrétaires administratifs intervienne pour les agents de catégorie C par un PTE (rien ne sert d'élever leur niveau de compétences sans aucune reconnaissance par un statut de SA) et que le volet travail-emploi du projet permette de prendre en compte les légitimes aspirations des agents de catégorie A hors inspection :

L'**UNSA ITEFA** précise donc avec force et vigueur qu'elle ne souhaite plus continuer à répéter inlassablement ces demandes, devenant à force des litanies, sur *le renforcement des secrétaires administratifs, le développement de la filière administrative hors inspection du travail par l'ouverture de postes d'attachés avec de vraies possibilités de carrière pour ne pas les voir migrer prématurément vers des horizons plus cléments, par une ouverture de carrière pour tous les contrôleurs du travail.*

Si "La vie n'est qu'une longue attente, chacun attend d'être reconnu tel qu'il est »



Et même si certains nous qualifient de « béats » les jours de gratitude à notre égard, l'UNSA ITEFA insiste encore sur ses nombreuses alertes sur le programme 155 et sa sanctuarisation, ce qui pose la question de l'identité ministérielle d'appartenance au ministère du Travail, symbole fort d'une vraie gouvernance sociale.

Il doit être également rappelé le suivi et le pilotage de la gouvernance des politiques de l'emploi, notamment par le renforcement des missions de contrôle de la formation professionnelle.

Sans oublier les effets « pervers » de la fusion des DAC, en fait plutôt maintenant la confusion entre les 2 directions majeures du SG, qui visent à valider insidieusement le transfert du 155 sur le 124 : notamment par les mutations des agents, des prises en charge de fonctionnement, le maintien du suivi de certaines missions dans la direction financière aux dépens de la DRH et de l'information légitime des agents et des partenaires sociaux.

En fait, le ministère doit inverser rapidement l'image dégradée et altérée issue de cette fusion : organigrammes enchevêtrés et redondants, relogements à la hussarde pour certains, collectifs en vrac pour d'autres, nominations souvent peu transparentes et laissant un goût amer à certains, qui ont préféré déjà « quitté le navire ».

De même, le rapprochement DGCIS/DGEFP devrait être un axe fort, qui devra structurer la phase 2 avec un plan stratégique de la DGCIS qui doit donner le coup d'envoi des réorganisations sur le champ de l'emploi.

Il ne faudrait pas que **la politique de l'emploi soit sous l'emprise unique de l'économie** : les choix d'organisation au sein du pôle 3 E seront alors stratégiques et ne pas être trustés majoritairement par les ingénieurs des mines. Au niveau central la DGCIS s'organise pour doubler les actions de la DGEFP sur le volet RH des mutations économiques dans la plus grande dispersion.

De plus, il faut s'inquiéter de l'approche inscrite dans les fondements de la démarche faisant du « développement de la compétitivité » la clé d'entrée des actions en faveur de l'emploi. A cet égard il faut *être vigilant à ce que nos missions servent bien et de façon équilibrée à la fois le développement des entreprises et le développement de l'emploi.*

Le facteur travail ne peut se réduire à un coût : il s'agit au contraire de favoriser l'investissement dans le capital humain (notamment par la formation) et de veiller à la qualité de l'emploi.

Mai 2014



Et de rappeler que les agents des DIRECCTES relèvent aussi des ministères sociaux avec une culture qui place leur action dans la défense des plus faibles ou des plus défavorisés.

Ceux qui relèvent du Ministère de l'Economie et des Finances prônent génétiquement des choix stratégiques en faveur de ce qui crée la valeur ajoutée purement financière : les grandes entreprises et les salariés de haut niveau.

Attention à la cannibalisation des outils d'intervention du BOP 103 par le MINEFI en matière d'anticipation des mutations économiques (ADEC, GPEC et FNE) et à cette organisation de nature à orienter nos politiques vers une vision ultra libérale du marché du travail.

Un exemple est fourni par la formation des CMAT aux problématiques économiques. Ce métier de CMAT doit certes évoluer pour qu'ils deviennent des pilotes de projets territoriaux et non plus des « portes serviettes de sous-préfectures ». Mais, il ne faudrait pas qu'ils viennent « concurrencer les agents du développement économique » selon les structures dépendantes du MINEFI, expliquant certains refus des représentants des finances en CTR!

En dernier point de cette déclaration, l'UNSA ITEFA rappelle qu'un management professionnel et un dialogue social de qualité sont et seront les moteurs incontournables pour avoir « un Ministère fort », « capable de répondre avec son expertise et ses valeurs aux attentes du monde du travail et de la société » mais également apte à respecter ses personnels car « les idées ne sont rien sans les hommes qui peuvent les nourrir » (Emmanuel MOUNIER)

Mais, force est de constater que perdurent toujours et même s'accroissent les « mauvaises manières » en terme de dialogue : la parole ne circule plus librement entre les partenaires sociaux, que nous sommes, et les autorités décisionnelles de ce ministère.

Une conclusion s'impose : le droit syndical est en recul !

L'UNSA ITEFA doit ainsi signaler les manques répétés : enveloppe de fonctionnement syndical transmise mardi 20 mai ! (le CTM approchait), des demandes qui reçoivent des réponses plus que tardives dans le meilleur des cas, des documents pour les instances et CAP transmis au dernier moment (ex : hier matin un document pour ce CT), des erreurs dans la réglementation assez fréquentes, des procédures complexifiées à l'infini, une application du droit syndical « tatillonne » et en retrait.

Mai 2014

La meilleure illustration actuelle de ces dysfonctionnements est la préparation, ou plutôt la non préparation, des élections de décembre 2014.

Obtenir des renseignements comme les effectifs de décembre 2013, avoir les fiches de candidature, les modes de désignation entre les instances pour rattacher les agents à un CT : souvent missions quasi impossibles sans parler des réponses évasives des services sur la réglementation du code électoral.

Aux OS de se débrouiller pour les préparer !!!

Perte de temps, d'énergie et de confiance : une caricature par moments alors que nos agents doivent faire appliquer les bonnes pratiques dans les entreprises sur ce domaine.

Devant ce triste et amer constat, C.G.JUNG aurait conclu par « Ce qu'on ne veut pas savoir de soi-même finit par arriver de l'extérieur comme un destin. »

Je vous remercie de votre attention.

