



COMPTE RENDU DU CTM du 12 MARS 2019

Cette instance était présidé par le DRH, Pascal BERNARD.

L'UNSA ITEFA fait le constat et alerte sur le fait que jamais les ambiances de travail n'ont été aussi pesantes et totalement dégradées, faites d'incertitudes, d'interrogations, d'angoisse et de découragement face à l'opacité entretenue sur le devenir des services dans leur ensemble.

L'ordre du jour de ce CTM, devenu pléthorique, suite aux demandes successives d'ajout des OS, certains points ont été reportés :

- Offre nationale de formation transverse 2019 (pour avis) et bilan des formations 2017 (pour information) (reporté);
- Projet d'arrêté portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail (pour avis) ;
- Projet d'instruction relative à l'évaluation des agents du système d'inspection du travail (pour avis)
- Rapports annuels diversité/égalité (pour avis) et bilan des plans d'actions diversité/égalité en cours (pour information) ; *reporté*
- Plan d'action 2019 suite au baromètre social 2018 (pour avis) et bilan de la mise en œuvre du plan d'action 2018 (pour information) ; *reporté*
- Présentation de la « mission de formuler des propositions opérationnelles d'évolution des modalités de recrutement, de formation initiale et d'accompagnement de la prise de poste des inspecteurs du travail » confiée à Monsieur Yves CALVEZ (pour information) ;
- Questions diverses :
 - Circulaire Premier ministre du 28.01.2019 relative à la nouvelle organisation des services de l'État en Guyane (pour information),
 - Organisation territoriale de l'État – travaux préalables à la mise en place de secrétariat généraux communs aux services de L'État dans les départements - courrier du directeur de cabinet du Premier Ministre du 22 janvier 2019 (pour information),
 - Missions des DIRECCTE (pour information).

En tout premier lieu, la situation de l'INTEFP et plus particulièrement le rattachement pour ce qui concerne, l'hygiène, la sécurité, et les conditions de travail des IET a été abordé. En effet, au regard de leur positionnement, un vide juridique se fait jour (**RAPPEL : la DGAFP interrogée sur ce point n'a pas répondu ainsi chaque école de la fonction publique se débrouille...**).

L'enquête administrative n'est pas suffisante. Il apparaît donc que seul le CHSCT Ministériel se trouve compétent pour diligenter une enquête paritaire, le CHSCT de l'INTEFP ne l'étant en aucune manière puisque ne pouvant se prononcer que sur les conditions de travail des agents en poste dans la structure.

Après des débats longs et hésitants, l'administration a, enfin, accepté qu'une enquête paritaire soit diligentée afin d'appréhender dans sa complétude « l'incident » survenu il y a quelques jours au sein de l'institut.

L'IAPR, qui a été saisi, a préconisé dans un premier temps l'ouverture d'une cellule d'écoute par l'attribution d'un N°vert et la possibilité aux agents qui le souhaitent de rencontrer un psychologue individuellement, dans l'envoi d'un courriel.

Force est de constater que ni l'enquête administrative ni le courriel évoqué n'ont fait l'objet d'une information auprès des organisations syndicales représentatives du ministère. Tout comme le courrier du DGT aux agents de l'inspection du travail, qui a soulevé de nombreuses questions et accablé ses destinataires.

Projet d'instruction relative à l'évaluation des agents du système d'inspection du travail (pour avis)

Laurent VILBOEUF, a rappelé en introduction de la présentation de ce projet d'instruction, que l'entretien professionnel n'est pas une fin en soi et que l'évaluation professionnelle se fait tout au cours de l'année. La DGT reconnaît que les pratiques d'entretien professionnel sont très disparates, qu'il faut les harmoniser afin que les entretiens soient les plus objectifs possibles.

L'**UNSA ITEFA** a fait remarquer que ce projet d'instruction concernant l'entretien professionnel vise l'ensemble des agents du Système d'Inspection du Travail (SIT). Il tendrait donc à inclure les adjoints administratifs et SAMAS (assistants de contrôle ou agents affectés dans les services de renseignement) dans ce dispositif **sans tenir compte du fait que ces agents appartiennent à des corps communs**. Les CAP compétentes et leurs élus, chargés d'étudier les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement, vont être mis dans la difficulté pour effectuer des comparaisons entre les dossiers à instruire ce qui risque de desservir les agents.

L'administration en a convenu et va donc revoir ce point crucial qui impacte le déroulement de carrières des collègues.

Un constat retenu par l'ensemble des OS, cette instruction est très détaillée, voire trop précise et s'adresse plus particulièrement aux corps de contrôle du SIT.

Extrait :

« En l'état de la déclaration faite à la Cnil sur la finalité de WIKIT, il n'est pas possible d'exiger de l'agent la production de son CRMA, mais ce dernier peut toujours le produire de sa propre initiative.

Toutefois, il appartient à chaque agent de rendre compte de son activité. A cette fin, les agents produiront les éléments de toute origine permettant d'apprécier leur activité et la pleine utilisation du système d'information. Afin de permettre la meilleure appréciation de son activité l'agent tiendra

notamment son chrono consignait ses différents courriers, décisions et suites à interventions à disposition de l'évaluateur, pour que ce dernier puisse examiner la qualité des actes et décisions prises ainsi que le respect du cadre d'exercice des missions et de la déontologie.»

Les OS se sont interrogées sur l'ensemble des points ci-dessus et constatent que l'administration, sous couvert de la déontologie, laisse à penser que les agents sont invités à produire de leur propre initiative leur CRMA allant jusqu'à faire remonter leur chrono annuel...

Plus tendancieux, l'examen de la qualité des actes et décisions qui n'est autre que la justification de la pertinence quant aux suites au contrôle.

Pour l'**UNSA ITEFA**, la formation des supérieurs hiérarchiques sur cet exercice très difficile doit être une obligation incontournable. Le suivi de cette formation doit être porté à la connaissance de l'agent et ne pas se limiter à : « **Le supérieur hiérarchique direct mène l'entretien avec tact et écoute à l'égard de l'agent,** »

Face à l'ensemble des points soulevés par les OS, **le projet d'instruction a été retiré de la consultation**, l'administration ayant décidé de représenter ce texte amendé à un prochain CTM, pour une mise en œuvre pour la campagne des entretiens professionnels de 2020.

- **Présentation de la « mission de formuler des propositions opérationnelles d'évolution des modalités de recrutement, de formation initiale et d'accompagnement de la prise de poste des inspecteurs du travail » confiée à Monsieur Yves CALVEZ (pour information)**

Cette mission s'inscrit dans le droit fil du rapport de l'IGAS de 2016 sur le recrutement et la formation des IET.

Le temps de formation serait, à nouveau, porté à 18 mois.

La formation des maîtres de stage revient au cœur du dispositif de formation. Il faut donc que la formation et l'accompagnement de ces derniers soient à l'aulne des enjeux.

Les modifications supposées doivent être arbitrées pour la fin du premier semestre 2019 pour une mise en place en 2020.

L'**UNSA ITEFA** propose de réfléchir à la valorisation de la formation initiale par l'obtention d'un diplôme, validant la formation, qui serait utile en ces temps incertains pour la Fonction publique.

M. Yves CALVEZ a indiqué devoir rencontrer les confédérations et union syndicales. Pour sa part, l'**UNSA ITEFA** a demandé à être reçue en bilatérale.

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

La présentation faite par la DGT sur ce projet d'arrêté concernant la région AURA n'a pas répondu aux attentes des organisations syndicales. En effet, aucune étude d'impact réelle n'a été présentée, mettant en exergue les conditions de travail avec en corollaire la suppression d'une UC sur le Puy de Dôme et la création d'une UC interdépartementale compétente sur les entreprises de « transports ».

En effet, l'impression donnée, au vu des documents transmis, s'apparente à un réajustement des sections, c'est à dire « du disponible » en matière de « ressource humaine » au regard de la baisse des effectifs constatée, mais en aucun cas, à la prise en compte des bassins d'emploi, de leur contexte économique et social comme la DGT s'est évertuée à nous le faire croire.

Une suspension de séance a été demandée par les organisations syndicales et une motion a été produite demandant l'expertise du CHSCT M pour avoir un avis sur la qualité de l'évaluation des risques professionnels réalisée dans le cadre de la note du 24 janvier 2019 produite par M. Jean-François BÉNÉVISE (DIRECCTE AURA).

MOTION INTERSYNDICALE

« En vertu de l'article 34 du décret n° 2011-184, nous sollicitons le concours du CHSCT Ministériel que nous saisissons d'une demande d'avis sur la qualité de l'évaluation des risques professionnels réalisée dans le cadre de la note du 24 janvier 2019 produite par M. Jean-François Bénévise au regard de la prise en compte des conséquences de la nouvelle organisation sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agent•es :

- impact des nouveaux périmètres sur le risque routier et adéquation de la flotte de véhicules, ainsi que plus généralement sur les temps de trajets ;*
- bilan des mouvements d'agent•es (changements de bureaux, de sites et de postes) ;*
- organisation des déménagements de dossiers au regard des nouveaux périmètres d'intervention ;*
- adéquation des outils d'orientation de l'entrant (courriers, mails, appels, usagers) dans la nouvelle configuration ;*
- adéquation des EPI mis à disposition des agent•es de contrôle au regard de la nouvelle composition de leurs sections ;*
- évaluation de la charge de travail pour chaque nouvelle section au regard du type d'établissements qui la composent (tranches d'effectif pertinentes, secteur d'activité, présence ou non d'IRP, volumes de sollicitations...) et équilibre entre les nouveaux périmètres ;*
- évaluation de la faisabilité d'une nouvelle intensification du travail au regard du bilan du temps de travail de l'année écoulée, en particulier au regard des heures écrêtées (dépassements de plage variable et dépassement des durées maximales) ;*
- compatibilité des nouveaux périmètres et affectations subséquentes avec les temps partiels de tous types ;*
- nouvelles contraintes d'animation de service au regard des nouveaux rattachements d'agent•es (pluri-rattachement, pluralité de sites...) ;*
- nouvelles contraintes de remplacement en cas d'absence temporaire au regard du redéploiement des effectifs ;*
- impacts de la succession de réorganisations en termes de RPS (sentiment d'insécurité au travail, sens et éthique du travail, conflits...) ;*
- communication, accompagnement et suivi de la réorganisation : animation, formation des agent•es nouvellement spécialisé•es, dispositif de remontée des difficultés et surveillance du volume des arrêts maladie, registre des incidents, etc. ;*

De plus, nous demandons à la DRH d'apporter aux organisations syndicales de la région une réponse au courrier électronique du 14 février 2019 qu'elles lui ont adressé. »

Face à l'impossibilité pour les organisations syndicales de se prononcer valablement, l'administration a retiré ce point dans l'attente des travaux du CHSCT M.

Questions diverses :

- Circulaire Premier ministre du 28.01.2019 relative à la nouvelle organisation des services de l'État en Guyane (pour information)

M. Jean-Martin DELORME, secrétaire général adjoint des ministères chargés des affaires sociales est intervenu pour indiquer que cette circulaire venait en réponse « au mouvement des 500 grands frères » ayant entraîné un blocage de la Guyane en 2017.

L'UNSA ITEFA, a rappelé la soudaineté de cette décision, sans que le personnel n'en ait été informé. Plusieurs inconnues se dessinent : les services « emploi » de la DIECCTE de Guyane auront-ils à subir les mutualisations évoquées ? et bien entendu, où seront positionnés les services de l'inspection du travail dans cette « essoreuse » administrative ? Car le doute demeure...

Pour l'UNSA ITEFA, le début de réponse face aux incertitudes soulevées n'a pas été satisfaisante. L'administration reconnaissant qu'elle ne possède que peu d'information.

- Organisation territoriale de l'État – travaux préalables à la mise en place de secrétariat généraux communs aux services de l'État dans les départements - courrier du directeur de cabinet du Premier Ministre du 22 janvier 2019 (pour information).

M. Jean-Martin DELORME a fait remarquer à la lecture de ce courrier que dans la liste des destinataires « in fine » l'IGAS était notée, le directeur de cabinet de la ministre des solidarités et de la santé ainsi que la SGCMA étaient destinataires « pour information ». **En revanche, le directeur de cabinet de la ministre du travail n'apparaissait pas dans cette liste de diffusion.**

Il a donc précisé que pour le secteur travail/emploi, ni les DIRECCTE, ni leurs UD n'étaient impactées par cette organisation territoriale de l'État, rappelant que la ministre du travail avait réaffirmé, le 6 novembre dernier devant les organisations syndicales, son attachement à l'organisation des services déconcentrés en DIRECCTE (UR et UD).

L'UNSA ITEFA a tout de même souligné que la fusion des BOP 307 et 333 est une alerte, source de réelle confusion. Elle a rappelé que lors d'un CTM précédent (2017- PLF 2018), elle avait alerté fermement sur la préservation du parc automobile des services, moyens indispensables à leur bon fonctionnement et à l'activité, entre autres, de l'inspection du travail.

L'administration s'est engagée à être vigilante sur ce point.

MOUVEMENT DES CONTRACTUELS (DRESS/DARES/DGSS/DGOS/DJEPVA)

En marge de ce CTM, **une délégation des contractuels de ces services, en grève**, a demandé à être entendue au sein de l'instance.

Ce mouvement social s'inscrit dans la dénonciation de l'application, depuis le 9 novembre 2018, d'une décision de la DRH qui crée une inégalité traitement, et plus particulièrement de

rémunération entre contractuels (statisticiens - économistes et démographes) au sein des services des ministères sociaux.

L'administration a cherché à améliorer l'attractivité de ces emplois en valorisant les salaires à l'embauche. En effet, les agents, qui viennent d'obtenir un contrat avec ces directions, ont des salaires supérieurs d'au moins 30 % à diplôme équivalent aux contractuels déjà en poste. Pour les agents, ayant une ancienneté plus conséquente dans les services, c'est l'incompréhension totale. Ils expriment le ressentiment légitime qu'il s'agit bien là de la dévalorisation de leur expérience professionnelle, pourtant reconnue, puisqu'ils se doivent de former et d'accompagner les nouveaux entrants dans ces directions. Ils demandent donc à voir leur salaire aligné, sur leurs « jeunes » collègues, sans que la discipline étudiée (**statistiques/ sociologie/économie**) accentue les inégalités dénoncées.

Pour l'**UNSA ITEFA** qui soutient ce mouvement, Caroline L'HOMME, titulaire du CTM, et élue à la CCP désormais UNIQUE des contractuels, les a informés du fait qu'elle connaissait leur situation, précisant que la CCP et ses élus, malgré leur demande pressante, n'ont pas été destinataires de la décision du 9 novembre 2018... L'administration se doit d'entendre les griefs portés et de mettre un terme à ces inégalités par des propositions concrètes et harmonisées en lien avec l'ensemble des organisations syndicales qui ont rédigé une motion.

La déclaration d'intérêt et son obligation

La difficulté réside dans la rubrique n°5 relative aux activités syndicales : les fonctions syndicales doivent être déclarées.

La question prégnante est de savoir de quel mandat syndical il s'agit ? C'est le flou le plus complet.

L'administration a donc interrogé la DGAFP sur ce point et propose qu'en attendant cette réponse, **la rubrique concernée ne soit pas renseignée**, permettant ainsi de respecter le délai du mois de juin.

La séance de ce CTM est levée à 19 h 15.

