



**COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE
MINISTÉRIEL TRAVAIL EMPLOI
DU 13 MAI 2020
EN AUDIOCONFÉRENCE**

Le Comité Technique Ministériel Travail Emploi a été présidé, en audioconférence, par Monsieur Pascal BERNARD, Directeur des ressources humaines des ministères sociaux, en présence notamment du Dr Williams JOSSE, de Mme Marie-Françoise LEMAITRE, de Mme Myriam REVEL, de Mme Edith DAURIER, de Mme Nathalie VAYSSE (DGEFP), de Mme Nicole GONET (DNUM), de Mr Philippe SOLD (DGT), de Mme Anouk LAVAURE (SGMAS), de Mme Nadia SEDRAOUI, Gaëtan TIXIER.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes (**UNSA ITEFA**, SNTEFP CGT, SYNTEF CFDT, SUD TAS, SNUTEFE/FSU) et d'une experte désignée, Léonide CESAIRE pour l'UNSA ITEFA.

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

- Échanges sur le plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement ;
- Échanges sur le travail à distance et mise en place d'un guide et d'une formation opérationnelle ;
- Projet de calendrier des concours, examens et CAP ;
- Appui managérial et soutien des agents ;
- Démarche de prévention des violences intrafamiliales ;
- Organisation de la formation à distance ;
- Questions diverses.

Le président constate que le quorum est atteint et ouvre la séance.

Après une déclaration intersyndicale préalable de quatre organisations syndicales (CGT, SUD, FSU et FO) **l'UNSA ITEFA a prononcé sa propre déclaration**, suivie de celles de la FSU et de FO. Le président propose de répondre aux questions soulevées.

➤ **Sur les plafonds d'emplois**

Les DIRECTE n'ont pas reçu leur notification, car les plafonds d'emplois avaient été calculés avant la crise sanitaire et prévoyaient une réduction de postes. Compte tenu de l'activité des services et des efforts déployés pendant la crise, une nouvelle position sur les effectifs doit être étudiée. Il est demandé aux DIRECCTE d'évaluer leurs besoins sur la base des effectifs de 2019 et de remonter leurs demandes. Une information sera communiquée très prochainement.

Le président précise qu'aucune demande de recrutement pérenne n'a été refusée.

En ce qui concerne les recrutements ponctuels pour le renforcement des effectifs sur la mise en œuvre du dispositif de l'activité partielle, il rappelle que 309 postes, sur des contrats d'au moins 6 mois, ont été ouverts, soit 50% de catégorie A, 25% de catégorie B et 25% de catégorie C ; à ce jour, 75 personnes ont été recrutées.

➤ **Sur le matériel informatique**

Le président déplore que tous les agents ne soient pas dotés du matériel informatique nécessaire à une activité en télétravail bien que les ministères sociaux soient classés parmi les ministères les mieux équipés avec un taux d'équipement qui est passé de 70 à 80%.

➤ **Sur la question du retrait des RTT et/ou de CP pour les agents en ASA**

Il s'agit d'une mesure interministérielle qui laisse peu de marge de manœuvre et tout sera mis en œuvre pour éviter, dans toute la mesure du possible, de recourir aux ASA, en pratiquant toutes formes de collaboration. Les reporting hebdomadaires de début de crise au regard des suivants démontrent une baisse considérable du nombre d'agents en ASA : la tendance est positive. Ainsi, par exemple, à la DRH, sur un effectif de 420 agents, 150 étaient en ASA au cours de la première semaine de confinement contre 58 personnes actuellement.

➤ **Sur la perte du sentiment d'appartenance à un collectif de travail**

Le président rappelle que les instructions données aux managers sont claires sur l'accompagnement de tous les collaborateurs pour le suivi de l'activité professionnelle mais aussi pour s'enquérir de leur état physique et moral : en télétravail, en travail à distance ou en ASA. De même, un accompagnement s'impose lors du retour des agents en présentiel, retour en alternance car le télétravail demeure la norme dès lors que l'activité peut s'exercer sous cette forme. L'exigence d'un effectif réduit sur site – 20% de l'effectif en moyenne – impose une alternance des agents en présentiel, afin de répondre favorablement à la demande de ceux qui souhaitent revenir sur site, à l'exception des agents fragiles répondant à l'un des 11 critères pathologiques définis par le Haut Conseil de la Santé Publique ou s'occupant d'une personne atteinte.

Le président précise que si les enquêtes réalisées par plusieurs directions établissent un engouement de nombre d'agents pour le télétravail, il est indéniable que la crise n'a pas permis de préparer et d'organiser de manière optimale cette modalité de travail. En effet, au niveau de la logistique, les agents sont insuffisamment équipés et le système informatique est sous-dimensionné au regard des besoins ; l'environnement de travail n'est pas toujours adapté et le management n'est pas formé au travail à distance à la fois pour lui-même et pour ses collaborateurs, ce qui peut expliquer la perte du sentiment d'appartenance à un collectif de travail. Un guide opérationnel est actuellement en cours d'élaboration.

Mme REVEL ajoute qu'une fiche a été rédigée sur l'adaptation du management au travail à distance définissant la relation du manager avec chaque membre de son équipe et la cohésion qui doit être assurée au sein d'un collectif à géométrie variable composé de collègues en ASA, en télétravail, en présentiel. Le manager doit avoir des contacts réguliers avec chaque membre de son équipe pour éviter tout risque d'isolement, se soucier des conditions de travail mais aussi prendre des nouvelles sans s'immiscer dans la vie personnelle, intégrer les conditions de travail réel de chaque collaborateur à l'organisation

du travail de l'équipe et au regard de la charge de travail. Une attention doit être portée à chacun par le manager qui doit aussi prendre soin de lui-même et gérer son stress afin que ce dernier ne soit pas reporter sur ses collaborateurs et exercer pour ces derniers comme pour lui-même : des temps de pose obligatoires. Le manager doit apprendre à déléguer, à faire confiance, d'exercer le droit à la déconnexion en demandant à son équipe de se déconnecter et de s'appliquer, à lui-même cette exigence.

Le président prévoit une collaboration avec des sociologues, dans le cadre d'un travail en interdisciplinarité, en association avec les représentants des organisations syndicales, pour proposer un ensemble d'outils opérationnels à déployer rapidement pour la mise en œuvre d'un télétravail dans des conditions optimales.

L'UNSA ITEFA reconnaît que le bilan du télétravail n'est pas négatif compte tenu des conditions qui ont présidé à sa mise en œuvre, « à marche forcée » car un télétravail ordinaire se doit d'être préparé minutieusement.

Le président précise, qu'en effet, le télétravail est un mode d'organisation du travail qu'il convient d'élaborer pour le long terme.

L'UNSA ITEFA dénonce l'absence de lien étroit entre certains chefs de service avec leurs agents en télétravail ou en travail à distance, lien essentiel pour gérer les situations de mal-être ou de stress. Or, le questionnaire destiné à dresser un baromètre des conditions de travail en période de confinement ne permet pas d'évaluer la fréquence des entretiens.

Le président confirme que le lien avec la hiérarchie est indispensable et qu'il préconise 2 à 3 fois par semaine sauf si le collaborateur souhaite un entretien plus fréquent. Il accepte d'intégrer les mentions du nombre et de la nature des entretiens.

L'UNSA ITEFA attire l'attention du président sur la situation de certains agents qui vivent mal la période de télétravail, se sentant isolés, trop « autonomes » ou ne réussissant pas à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Le président souligne le risque de voir le télétravail de s'immiscer dans la sphère privée quand les collaborateurs ne sont pas armés pour aborder des conditions de travail nouvelles, surtout au sein de l'administration où la culture de l'engagement et du présentiel règnent. Il faudra trouver une autre solution que la déconnexion qui est insuffisante. Le comportement de l'encadrant est capital. Les « petits chefs » n'ont plus leur place.

L'UNSA ITEFA insiste sur la nécessaire évolution des mentalités et sur la question des « surcouches managériales » qui émerge lors de la mise en œuvre du télétravail et qui devra être traitée.

Le président confirme que ce mode d'organisation du travail pourrait révéler l'absence de valeur ajoutée apportée par certains niveaux intermédiaires car le télétravail implique une délégation de pouvoir et de responsabilité, l'absence de contrôle permanent invasif, l'organisation de l'activité des services par objectifs.

L'UNSA ITEFA souhaiterait que dans le cadre du retour d'expérience sur le télétravail, les missions qui ne pouvaient être réalisées en télétravail soient évaluées, par exemple celles de CHORUS.

Le président précise que le télétravail s'est réalisé en période de crise. Il envisage la réunion d'un groupe de travail, dans une logique de négociation, pour la conclusion d'un accord sur le télétravail.

➤ **Sur les concours, CAP, IET et ITS**

Le président précise qu'il n'y aura pas d'année blanche et que l'effort déployé pour les effectifs se poursuivra dans les années à venir : 60 postes portés à 80, 92 postes du CRIT pour lequel les épreuves seront organisées le plus vite possible dans des conditions assurant la sécurité des candidats et des membres du jury.

Mme LEMAÎTRE ajoute que, concernant les concours :

- Pour le CRIT, les inscriptions étaient ouvertes mais les oraux ne peuvent être organisés en présentiel. La visioconférence posant des problèmes techniques aux candidats, la DGAFP en accord avec le SGG, compte tenu de la situation d'état d'urgence sanitaire, accepte un report de la date butoir de l'arrêté qui était fixée au 16 août 2020 (4 ans à compter d'août 2016 pour un concours réservé) : les oraux en présentiel se dérouleront en octobre 2020, sous réserve de la fin de l'épidémie. Les services et les candidats en seront informés.

Quant à l'inscription au CRIT, deux gestionnaires volontaires du bureau du recrutement sont chargés, depuis lundi, du tri des dossiers reçus et, sur la base du fichier des inscriptions, appelleront les candidats qui n'ont pas transmis leur dossier.

- Pour le concours des IT, déjà ouvert, les épreuves écrites sont reportées en septembre 2020, sous réserve des possibilités de déplacement dans les centres régionaux, l'admissibilité est programmée en novembre 2020 et les oraux se dérouleront en janvier 2021. Les lauréats intégreront l'INTEFP au 1^{er} mars 2021.

- Pour les ITS, une audioconférence se déroulera cette semaine avec l'INTEFP sur les modalités de poursuite de la formation et la validation de fin de formation suite à la réunion qui s'est déroulée le 22 avril et qui avait pour objet la revue de l'ensemble des questions relatives aux formations des élèves et des stagiaires. L'INTEFP se devait d'attendre les décisions gouvernementales sur le plan de déconfinement avant d'élaborer un calendrier global. Les stagiaires seront informés rapidement. La DRH a obtenu que la titularisation des IT stagiaires soit rétroactive (16 juin 2020) et souhaite que tout soit terminé fin octobre, l'option de l'utilisation de la visioconférence n'étant pas garantie.

- Pour les IET, la question du stage européen est toujours pendante pour la promotion 2019 et la sortie sera décalée. La DRH s'est engagée à communiquer la liste des postes proposés à la date initialement prévue bien que la sortie sera probablement prévue en janvier 2021.

➤ **Sur la question des masques**

Le Dr JOSSE rappelle qu'une étude est en cours, en collaboration avec la DGT, sur l'analyse de l'organisation du travail dans le cadre de la priorité donnée au télétravail ou au travail à distance afin de limiter les contrôles en entreprises non préparés à l'exception des interventions immédiates que nécessitent les accidents graves ou mortels par exemple ou l'atteinte des droits fondamentaux. Selon la situation, une évaluation des conditions du

contrôle doit être réalisée avec l'aide de son supérieur pour déterminer les outils et équipements disponibles pour se protéger et contrôler en sécurité.

La notion d'équipement de protection individuelle (EPI) obéit à un cadre précis : les recommandations gouvernementales sur les masques en tissu ou grand public ne répondent pas à la qualification d'EPI.

Pour les interventions classiques, le respect des gestes barrières et le port d'un masque sanitaire suffisent à se protéger. En cas d'intervention risquée et de non-respect de la distanciation physique, la mise en danger d'autrui et la possibilité de filmer ou de prendre des photos sont à l'étude. De même, il convient de s'interroger sur ses déplacements en voiture de service ou en voiture personnelle, sur sa protection pendant le contrôle et à la fin du contrôle.

La protection maximale est recherchée et un changement de comportement est indispensable. La question de la protection des agents de contrôle, pour aujourd'hui mais aussi pour le long terme, se pose. Il sera nécessaire d'acquérir des automatismes sur les procédés par un vrai travail pédagogique.

M. SOLD rappelle que l'instruction de la DGT, que certains évoquent en jugeant qu'elle constitue un « corsetage par la hiérarchie », s'inscrit dans la poursuite des missions dévolues au Système d'Inspection du Travail pendant ce confinement qui a donné lieu à de nombreuses procédures de référé, de mise en demeure des Direccte, d'une activité soutenue des services de renseignements et de contrôle.

En ce qui concerne la question des masques, la DGT a adopté une démarche positive en récupérant la dotation en réserve de la DIRECCTE IDF de FFP2 périmés en précisant aux services réceptionnaires que ces masques sont déclarés anti-projections. Une dotation sur la commande du SGMAS a été envoyée aux services, ces masques ont été testés par la DGA qui a conclu à un niveau de filtration suffisant c'est-à-dire répondant aux caractéristiques des masques grand public de catégorie 1, **mais qui ne répondaient pas aux qualités de perméabilité et d'adhésion suffisante requises**. Une démarche a été engagée auprès des préfets. La DGT recommande aux agents de contrôle de veiller au respect des règles de protection collective telles que la distanciation physique, l'évaluation de la situation de travail qui exige le port du masque en lien avec le RUC pour une analyse de la situation. L'équipement des agents de contrôle s'opère à l'aide de masques grand public de catégorie 1.

<https://itefa.unsa.org/?Masques-et-visieres-guide-de-la-DGT>

L'UNSA ITEFA alerte sur la dotation de 1600 masques FFP2 périmés qui seraient efficaces contre les risques biologiques mais pas pour les autres risques tels que l'amiante et le plomb.

Le Dr JOSSE rappelle, qu'en effet, ces masques ne protègent pas contre tous les risques.

L'UNSA ITEFA attire l'attention du président sur la question de l'impossibilité, pour les agents en présentiel, de procéder à l'aération des locaux dans les tours bénéficiant d'un système d'aération centralisé, d'ouvrir les fenêtres.

Le Dr JOSSE rappelle qu'une fiche, élaborée sur cette question, précise que tous les bâtiments des ministères sociaux, en centrale ou en services déconcentrés, bénéficient depuis le confinement d'une extraction d'air extérieur, neuf, afin d'éviter le recyclage d'un air vicié

ou contaminé. Un guide contenant 14 recommandations, rédigé en lien avec la DFAS, a été adressé aux directeurs. Il sera communiqué aux membres du CTM.

L'UNSA ITEFA attire l'attention du président sur la situation de la Direccte GE qui, pour les agents de contrôle, devant utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles, s'entête à refuser le remboursement des frais engagés, sur la base du barème kilométrique, prévu par l'arrêté du 11 octobre 2019, mais sur la base du tarif SNCF de 2^{ème} classe, en contradiction avec la réglementation.

<https://itefa.unsa.org/?Arrete-du-11-octobre-2019-modifiant-l-arrete-du-3-juillet-2006-fixant-les-taux>

Le président s'engage à prendre l'attache de la Direccte GE.

➤ **Sur les dossiers en instances**

Le président rappelle qu'un groupe de travail se réunira sur la situation des contrôleurs du travail dans le cadre de la GPEC dans les semaines à venir, sur la qualification des C en B, les IT, les IASS, les médecins du travail, les MISP.

Le président demande aux représentants du personnel de faire remonter leurs observations sur les fiches et les documents transmis.

➤ **Sur la demande d'une réunion extraordinaire du CTM**

Le président répond favorablement à la demande des représentants du personnel, compte tenu de la liste des questions. Il rappelle que le délai d'un mois, à compter de la date de la demande, s'applique et oppose deux réserves sur la question relative à la situation de M. Anthony SMITH et sur la demande d'expertise qui est de la compétence du CHSCT et pour laquelle il dispose d'un délai de deux mois. Il précise que cette réunion extraordinaire se déroulera au cours de la semaine 22.

Mme LEMAÎTRE précise que l'administration dispose d'un délai de quatre mois pour engager une procédure disciplinaire et qu'à ce jour, celle-ci n'est pas engagée.

Le président ajoute que des échanges sont en cours actuellement entre l'inspecteur du travail et la DGT. Le Dr JOSSE propose que l'agent contacte le médecin de prévention dont la mission est aussi d'accompagner les personnes en difficultés.

Sur la question de l'expertise du CHSCT, Mme LEMAÎTRE complète en précisant que la DGAFP, interrogée, confirme que ce point qui était mentionné dans le décret de 1982 est abrogé mais n'a pas répondu sur la base qui doit définir l'objet et la compétence de l'expert.

Le président s'engage à communiquer une réponse aux représentants du personnel dès que possible.

➤ **Sur la nomination d'une Cheffe de service**

Le président informe le comité du recrutement d'une Cheffe de service qui aura en charge le dialogue social.

Le président lève la séance à 19H.

La prochaine réunion est prévue semaine 22 mai.