



**COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE
MINISTÉRIEL TRAVAIL EMPLOI
DU 28 JANVIER 2021
EN AUDIOCONFÉRENCE**

Le Comité Technique Ministériel Travail Emploi, a été présidé en audioconférence, par Monsieur Etienne CHAMPION, Secrétaire Général des ministères sociaux, assisté de M. Pascal BERNARD, Directeur des ressources humaines des ministères sociaux, Mme Anouck LAVAURE, cheffe de service Pôle travail-Solidarités du secrétariat général des ministères sociaux, Mme Anne LIRIS, cheffe de service de la DRH, Mme Marie-Françoise LEMAITRE, adjointe du DRH, Mme Armelle CHAPPUIS, responsable du département dialogue social, expertise juridique et statutaire, Mme Myriam REVEL, responsable du pôle accompagnement du management des organisations et intelligence collective, Mme Edith DAURIER, cheffe de mission instances, M. Gaëtan TIXIER, chargé d'études juridiques, deux représentants du ministère de l'intérieur, une représentante de la DGT, M. Eric LEDOS, directeur de projet auprès du Secrétaire général des ministères sociaux, M. Hervé GOSSELIN, chargé de la réforme du service de la main d'œuvre étrangère au secrétariat général des ministères sociaux, Mme Stéphanie RENAUD, responsable du département GPEC, filières métiers, formation, développement des parcours, compétences et talents, Mmes Syndie BARROYER, Jennifer BRUNNER et M. Antoine CABARES, responsables de formation, Mme Aurore HEBREARD, chargée des préparations aux concours et examens professionnels, Mme Marie-Christine RIEUBERNET, cheffe de la mission Qualité de Vie au Travail, Mme Marion MARTIN, cheffe de projet du département égalité professionnelle, diversité, inclusion.

Toute les organisations syndicales étaient présentes.

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

- 1. Approbation des procès-verbaux des 19 septembre 2019, 5 novembre 2019 et 27 février 2020 (**pour avis**) ;
- 2. Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE et les mesures d'accompagnement – information spécifique sur le transfert de la main d'œuvre étrangère ;
- 3. Offre/plan ministériel de formation 2021 (**pour avis**) ;
- 4. Calendrier de préparation aux concours et aux examens professionnels (**pour information**) ;
- 5. Projet d'agenda social 2021 (**pour information**) ;
- 6. Questions diverses.

Après vérification du quorum, le président ouvre la séance à 10H 10.

La secrétaire adjoint de séance est Mme Brigitte PINEAU pour l'UNSA ITEFA.

Le président présente ses vœux les meilleurs aux participants pour cette année 2021 puis énonce les points inscrits à l'ordre du jour.

Le DRH précise qu'un point a été ajouté à l'ordre du jour, à la demande d'une organisation syndicale sur le plan égalité et les écarts de rémunération.

Après lecture par chacune des organisations syndicales de leur déclaration liminaire, le président informe les participants à l'instance de la présence de deux représentants du ministère de l'intérieur qui interviendront pour préciser les éléments relatifs au transfert de la main d'œuvre étrangère qui sera abordé en début de séance.

L'UNSA ITEFA fait remarquer qu'elle aurait souhaité la présence de représentants du ministère de l'intérieur lors des CTM au cours desquels les projets relatifs à la création des DDI ont été présentés.

➤ **POINT D'INFORMATION SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'OTE ET LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT – INFORMATION SPÉCIFIQUE SUR LE TRANSFERT DE LA MAIN D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE**

M. LEDOS précise qu'il présentera ce point conjointement avec les représentants du ministère de l'intérieur.

Le représentant du ministère de l'intérieur rappelle que l'instruction des demandes d'autorisation de travail des travailleurs étrangers hors UE est effectuée par le ministère du travail, au sein des UD des DIRECCTE, par délégation des préfets.

Au 1^{er} juin 2020, les services MOE comptaient 130 agents – 15 A, 69 B et 46 C.

En 2019, les services ont traité 56 000 demandes d'autorisation de travail et 63 000 demandes d'autorisation provisoire et visas de conventions de stages.

La circulaire du 12 juin 2019 du Premier ministre a décidé de confier la gestion de la MOE au ministère de l'intérieur. Ce transfert s'inscrit dans le cadre d'une réforme globale de l'immigration professionnelle qui prévoit une simplification et une dématérialisation des procédures et des critères d'instruction des demandes, une nouvelle organisation administrative s'appuyant sur 6 plateformes interrégionales en métropole – **2 en Ile de France**, l'une à **Bobigny** compétente pour les départements 77, 91, 93, 94, 95 et la région Bourgogne Franche Comté, l'autre à **Nanterre**, compétente pour les départements 75, 78, 92 et la région Centre Val de Loire, 1 plateforme à **Béthune** compétente pour les régions Bretagne, Normandie, Hauts de France, Grand Est, 1 plateforme à **Tulle** compétente pour les régions : Pays de Loire, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, 1 plateforme à **Clermont-Ferrand** compétente pour les régions : Auvergne-Rhône Alpes, PACA, Corse, 1 plateforme à **Avignon** compétente pour les travailleurs saisonniers - et 1 plateforme en **Guyane** compétente pour la Guyane et les Antilles ; La Réunion, Saint Pierre et Miquelon et Mayotte seront rattachés aux plateformes métropolitaines.

Le réseau des plateformes sera animé par la direction générale des étrangers en France et le concours de la DGEFP et de la DGT pourra être sollicité en cas de besoin.

Chaque plateforme sera composée, en fonction du volume de dossiers à traiter, de 2 agents de catégorie A, de 3 ou 4 chefs de section de catégorie B, d'un agent de catégorie B ou C pour le secrétariat et d'instructeurs de catégorie C.

Le ministère du travail doit transférer 130 agents en ETP au 1^{er} avril 2021.

Monsieur LEDOS précise qu'en novembre 2020 les 130 agents en équivalent temps plein (ETP) de la main d'œuvre étrangère se répartissent entre 7 attachés qui représentent 2 ETP, 34 IT correspondant à 11,57 ETP, 29 CT pour 19,03 ETP, 48 SA pour 38,85 ETP, 42 adjoints administratifs pour 34,15 ETP, 5 CDD pour 3,7 ETP, 5 contractuels pour 4,6 ETP, 1 mise à disposition MSA pour 0,7 ETP, 4 autres pour 2,5 ETP et 24 postes vacants pour 12,8 ETP.

Ainsi, 102 agents représentant 98,4 ETP sont affectés à 100 % sur les missions de MOE, les autres exerçant une ou deux autres missions sur d'autres services emploi.

Concernant l'ancienneté des agents sur les postes MOE, 93 agents ont une ancienneté comprise entre 3 et 7 ans, 40 agents justifient d'une ancienneté de 8 à 14 ans et 7 agents ont une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans.

En ce qui concerne la pyramide des âges, on peut noter que 76 agents sont âgés de 50 à 60 ans et 42 ont plus de 60 ans.

Le DRH rappelle que les dispositions de l'arrêté de restructuration de l'OTE du 20 octobre 2020 sont applicables aux agents de la MOE dans le cadre de la création des plateformes interrégionales.

Le représentant du ministère de l'intérieur précise que les agents qui accepteraient de rejoindre les plateformes MOE bénéficieront des droits suivants :

- les agents de catégorie A seront prioritaires pour candidater sur un poste de préfigurateur de plateforme ;
- tous les agents qui exercent une mission à temps plein ou à temps partiel au service de MOE seront prioritaires s'ils font acte de candidature et peuvent solliciter un entretien avec le préfigurateur ;
- les agents exerçant plus de 50 % de leur temps de travail au service de MOE et dont la résidence administrative accueille une plateforme interrégionale ont vocation à la rejoindre ;
- les agents disposeront d'un délai de 15 jours après une proposition de poste assortie d'une fiche financière qu'ils devront demander pour faire connaître leur position et à défaut de réponse ils seront considérés comme ayant refusé la proposition ;
- un accompagnement par les conseillers mobilité carrière des DIRECCTE en lien avec les plateformes RH et les SGC sera proposé aux agents volontaires pour se préparer aux entretiens et la DRH des ministères sociaux appuiera les conseillers mobilité carrière ;
- les agents choisiront leur position administrative : intégration au ministère de l'intérieur, détachement, mobilité CIGEM, PNA ;
- les agents bénéficieront du maintien du montant de leur régime indemnitaire et de la NBI ;

- En Seine Saint Denis, les agents affectés sur la plateforme de Bobigny bénéficieront de la prime de 10 000 € de fidélisation territoriale ;
- Un accompagnement au retour au sein du ministère du travail selon la position statutaire choisie –PNA ou détachement- dans les conditions prévues par le statut général des fonctionnaires ;
- Les agents conserveront l’ancienneté acquise sur le poste avant l’arrivée sur la plateforme MOE ;
- Les contractuels se verront proposer un nouveau contrat par le ministère de l’intérieur, de même nature, qui reconduira les clauses substantielles du contrat actuel ;
- Les agents qui rejoindront une plateforme MOE bénéficieront d’une formation sur le volet réglementaire et sur le système d’information ;
- Les agents affectés sur une plateforme MOE relèveront du Comité technique de la préfecture du département et du CHSCT de la préfecture de rattachement ;

Les agents refusant une affectation au sein d’une plateforme MOE bénéficieront des dispositions de l’accord RH , signé par 50 % des organisations syndicales, **dont l’UNSA ITEFA** le 25 novembre 2019 pour un suivi et un accompagnement par les services des ministères sociaux et leur activité pourra être organisée sur la base d’une lettre de mission précisant l’objet, la durée et leur rattachement.

Les missions susceptibles d’être proposés pourront être :

- En section d’inspection du travail pour les IT et les CT ;
- Sur un poste d’assistant de contrôle dans les UC ;
- Au service de renseignement en droit du travail ;
- Sur un poste de gestionnaire de dispositifs en SCT ;
- Sur un poste de gestionnaire de dispositifs de mutation économique (activité partielle, PSE, notamment).

L’UNSA ITEFA rappelle son incompréhension de la mise en œuvre d’une restructuration à marche forcée, en pleine pandémie et en l’absence de toute information des instances locales.

L’UNSA ITEFA attire l’attention sur la remise en cause, par ces plateformes, de la dynamique qui existe dans les départements grâce aux liens tissés de longue date avec des associations, des structures telles que pôle emploi, les compagnies, qui facilitaient la gestion des dossiers et qui, avec la dématérialisation des procédures, renforceront la barrière de la langue pour nombre de demandeurs d’autorisation de travail.

L’UNSA ITEFA se félicite d’avoir négocié et signé l’accord d’accompagnement RH dans le cadre de l’OTE pour garantir les droits des agents dans ce contexte de déstructuration à tous niveaux.

<https://itefa.unsa.org/?OTE-Protocole-d-accord-definissant-les-modalites-d-accompagnement-RH>

Mme LAVAURE fait un point d'actualité sur l'OTE.

- Les SGCD

Les SGC sont installés juridiquement depuis le 1^{er} janvier 2021. Des échanges réguliers s'organisent avec le ministère de l'intérieur. Les SGC exercent leurs missions dans le cadre des conventions de délégation de gestion qui ont été rédigées par le secrétariat des ministères sociaux et celui du ministère de l'intérieur et enrichies par les SG des DIRECCTE. Le rôle de pilotage des DIRECCTE a été préservé dans le fonctionnement des SGCD.

En IDF, les SGCD ont été créés dans les 4 départements de la Grande couronne -77, 78, 91, 95. En petite couronne - 92, 93 et 94, les fonctions supports des UD de la DIRECCTE restent assurées par la DIRECCTE IDF. Au 1^{er} avril 2021, le périmètre de compétence du SGAMM (secrétariat général aux moyens mutualisés) sera progressivement étendu à la DRIEETS et couvrira l'ensemble de l'UR et de ses UD (petite couronne d'IDF).

En PACA, le SGCD 13 expérimentent l'extension de la mutualisation des fonctions supports aux DR ayant leur siège au sein du département. Ainsi, une partie des fonctions supports de la DRCS et de la DIRECCTE puis DREETS au 1^{er} avril sont assurés par le SGC 13 avec mise à disposition des agents assurant les missions. En outre, le SGC 13 assure, pour le compte de la DIRECCTE, les missions en matière de médecine de prévention, de formations transverses, de concours y compris métiers et de conseil en mobilité carrière.

- Les DREETS

Toutes les régions ont communiqué leur macro-organigramme qui devait être terminé au 18 décembre 2020 en faisant le choix d'une organisation en 3 ou 4 pôles en application du décret du 9 décembre 2020 : 8 régions de métropole ont opté pour 4 pôles et 5 régions – ARA, GE, IDF, NORMANDIE et BFC - ont opté pour 3 pôles.

En outre-mer, l'organisation retenue est lde 4 pôles à l'exception de La Réunion.

La finalisation des micro-organigrammes est attendue pour la fin du mois de janvier au plus tard et ceux-ci seront communiqués pour information aux CT locaux.

Les arrêtés régionaux d'organisation des DREETS devront être publiés fin mars 2021 au plus tard, après avis des CT locaux.

- Sur la continuité du support informatique

Des travaux ont été engagés avec le ministère de l'intérieur pour assurer la continuité de fonctionnement numérique au sein des DREETS et DDETS au 1^{er} avril prochain. Les agents conserveront leurs applications métier, notamment le système d'information de l'inspection du travail : messagerie numérique sur un domaine unique en matérialisant leur appartenance à la nouvelle organisation, le rôle des ESIC et des SIDSIC à compter du 1^{er} avril prochain, les migrations de l'environnement de travail des agents en DRCS vers celui des agents en DIRECCTE/DIECCTE pour un environnement unique. Les ESIC seront appuyés par l'échelon national.

- Sur la contribution budgétaire aux fonctions des SIDSIC

La création des DDETS au 1^{er} avril élargit le périmètre de compétence des SIDSIC. Assuré actuellement par les ESIC des DIRECCTE, le support aux UD devenant DDI implique un transfert de moyens au profit du programme 354. Il est envisagé une mise en œuvre au 1^{er} septembre 2021, calculé sur un ratio interministériel « gérant/géré » de 1/72.

- Les emplois DATE

Le CODIR des DREETS sera composé des cadres dirigeants de la direction régionale, du directeur délégué et des responsables de pôles (3 ou 4) –pôle travail, pôle concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie, pôle 3^E et pôle cohésion sociale ou regroupement dans un seul pôle de 3^E et de la cohésion sociale.

L'organisation en 3 pôles au lieu de 4 implique que le responsable du pôle 3^E et cohésion sociale est assisté d'un adjoint classé au groupe inférieur à celui du responsable de pôle. Le Premier ministre a attribué, par décision du 10 janvier 2020, 96 emplois de direction à l'administration territoriale de l'État (DATE) répartis géographiquement.

Le DRH précise que des réunions hebdomadaires sont organisées avec les directeurs régionaux pour évoquer les questions à régler avec le ministère de l'intérieur ou sur la situation de RUD qui refusent un poste d'adjoint de préfigurateur.

Le DRH rappelle que le comité de suivi de l'accord d'accompagnement RH de l'OTE se réunit une fois par mois, que le pôle accompagnement du management, des organisations et intelligence collective de Mme REVEL est entièrement mobilisé pour accompagner les 16 directions régionales, le département QVT/ Médecine de prévention/Sécurité du Dr Williams JOSSE et de son équipe en lien avec Anne LIRIS sont chargés de la résolution de problèmes dont la DRH a connaissance dans ces domaines de compétence.

L'UNSA ITEFA souligne le fait que les préfigurateurs ont été choisis par les préfets et certains RUD ne veulent pas être déclassés et refusent le poste d'adjoint

L'UNSA ITEFA demande qu'une convention de gestion RH soit rédigée sur le modèle et avec les mêmes stipulations que l'actuelle convention et qu'elle soit signée par les DREETS/DDETS afin de garantir après le 1^{er} avril le respect de tous les points qui y figurent. En effet, certains projets de déménagement dans les départements prévoient des locaux distincts et éloignés pour le travail et l'emploi.

Le DRH prévoit de soumettre ce point à la discussion avec le ministère de l'intérieur.

Le président conclut en précisant que dans le cadre de ces transferts de services, la vigilance et l'accompagnement s'imposent. Il confie la présidence de l'instance au DRH, son agenda ne lui permettant pas de poursuivre l'après-midi.

La séance est suspendue pendant la pause méridienne à 13H00.

La séance se poursuit à 14H00 sous la présidence de M. Pascal BERNARD.

A la reprise de la tenue du CTM, le président demande une minute de silence suite aux événements intervenus dans la Drôme à Valence où une collègue de Pôle emploi a été tuée à son bureau ainsi qu'une DRH d'une entreprise de recyclage.

➤ **OFFRE/PLAN MINISTÉRIEL DE FORMATION 2021 (POUR AVIS)**

Mme Jennifer BRUNNER précise que le catalogue des formations a été rénové et élaboré après recensement des besoins auprès des directions d'administration centrale et des services déconcentrés par l'envoi d'un questionnaire qui a permis de construire et de valider une offre présentée à la commission de formation du périmètre travail le 7 janvier 2021 à laquelle participaient des représentants du personnel et dont les observations ont été prises en compte.

L'offre de formation métier est ainsi adapté aux besoins territoriaux. La préparation aux concours et examens n'a pas subi de rupture en 2020. L'objectif fixé pour 2021 est d'atteindre le taux de 70% de formations à distance contre 50 % en 2020, sans substituer le distanciel au présentiel, les ministères sociaux étant pilote de la plateforme interministérielle de formation à distance MENTOR et d'améliorer la visibilité, l'accessibilité de l'offre de formation en intégrant dans tous les marchés une clause particulière pour la formation à distance afin de ne pas exclure les TH et simplifier les modalités d'inscription. La poursuite de la coopération avec l'INTEFP, la DGT, la DGEFP, la DRH dans le cadre d'un travail collaboratif, constitue un axe de travail pour 2021.

M. Antoine CABARES précise que l'offre nationale de formation métier –INTEFP- représente 137 formations sur environ 199 sessions en 2021.

L'offre transverse et de préparation aux concours et examens (et offre de formation de l'administration centrale) -DRH- représente 290 propositions et 150 sessions en 2021.

L'offre nationale managériale, mise en œuvre par la mission de la formation –DRH.

Mme REVEL précise que la formation managériale n'est pas réservée aux managers mais à tous les agents intéressés par le management ou par le management de projet.

En lien avec la DGT, l'INTEFP, le Dr JOSSE sur la Qualité de vie au travail et la prévention des RPS, en mode pérenne, tous les nouveaux managers –RUD et RUC- et ceux qui sont en poste depuis moins de 18 mois suivent ce parcours dans le cadre de l'adaptation à l'emploi, à raison de 2 jours par mois pendant 8 mois – 15 et 16 décembre 2020 jusqu'en juillet 2021.

Une réflexion est en cours pour la formation des directeurs départementaux et des adjoints, en lien avec l'École des Hautes Études en Santé publique.

Le président précise que la formation à distance permet à l'outre-mer de participer plus aisément à ces formations et notamment dans le cadre des formations collectives.

En matière de budget, il s'établit à 750 000€ pour la formation continue, 400 000 € pour la préparation aux concours et examens sur un total de 2,5 M€ de budgets fongibles.

L'UNSA ITEFA félicite les équipes pour le travail réalisé et reconnaît que toutes les observations formulées en commission de formation ont été prises en compte sur la formation des SA qui seront affectés dans les services de renseignement travail, le FSE, etc.

L'UNSA ITEFA propose qu'un recensement des agents n'ayant suivi aucune formation depuis plusieurs années soit réalisé et qu'ils soient prioritaires s'ils sont volontaires.

Le président propose que le point soit soumis au vote.

Les représentants du personnel demandent deux votes séparés, l'un sur l'offre nationale métiers travail et l'offre transverse et l'autre sur l'offre nationale managériale.

1° Vote sur l'offre nationale métiers travail et l'offre transverse :

POUR : 6 (3 UNSA ITEFA, 2 SYNTEF CFDT, 1 FOTTEFP)

ABSTENTION : 8 (5 CGT, 2 SUD TAS, 1 FSU)

CONTRE : 0

2° Vote sur l'offre nationale managériale.

POUR : 5 (3 UNSA ITEFA, 2 SYNTEF CFDT)

ABSTENTION : 1 FOTTEFP

CONTRE : 8 (5 CGT, 2 SUD TAS, 1 FSU)

➤ **CALENDRIER DE PRÉPARATION AUX CONCOURS ET AUX EXAMENS PROFESSIONNELS (POUR INFORMATION)**

Mme HEBREARD rappelle que le contexte du télétravail en 2020 a conduit à assouplir et à faciliter les modalités d'inscription à la préparation aux concours et examens professionnels : l'agent complète la demande d'inscription et l'envoie puis communique une copie à son supérieur hiérarchique et au brhag de proximité, ce qui acte l'inscription.

Le calendrier des concours 2021 des concours et examen est publié.

Actuellement, l'inscription pour la préparation du concours interne SACN et l'examen SACE est en cours. Pour l'examen professionnel des attachés l'inscription s'est achevée le 28 janvier 2021, la préparation débutant le 1^{er} février.

Pour l'examen professionnel des attachés principaux, l'inscription se déroulera plus tard.

Pour le tour extérieur des administrateurs civils, un appel à candidature pour la préparation sera fait prochainement.

La préparation se déroule à distance compte tenu de la crise sanitaire et se déroule bien. Une formation pour la prise en main des outils est organisée pour tous les agents qui le souhaitent.

Une préparation aux oraux en présentiel est prévue pour cet été si la situation sanitaire le permet.

L'UNSA ITEFA rappelle qu'il était prévu d'organiser un examen professionnel de SACS pour les agents de catégorie C et, qu'à ce jour, aucune information n'est communiquée.

Mme LEMAITRE confirme qu'un concours exceptionnel de SA de 2^{ème} grade sera organisé par les ministères sociaux et les lauréats seront formés par l'INTEFP pour occuper les postes au service de renseignement en droit du travail, afin de remplacer les départs et d'harmoniser le statut des agents de ce service.

➤ **QUESTIONS DIVERSES**

- Une **note de la DRH**, du 20 janvier 2021, adressée aux DIRECCTE, affirme que les mandats des représentants du personnel des DDETS prennent fin au 1^{er} avril 2021 : Mme CHAPPUIS précise **que ce document était destiné aux services*** et qu'il s'agit d'une question de périmètre sur la base d'éléments juridiques et notamment de l'article 16 du décret de 2011; elle vérifiera ce point avant de revenir vers les représentants du personnel la semaine prochaine. Toutes les organisations syndicales demandent la mise en œuvre des réunions conjointes et **le maintien des instances actuelles pendant la période transitoire.**

Le président précise que les mandats actuels doivent être maintenus jusqu'aux élections prévues avant le 31 octobre prochain.

***L'UNSA ITEFA s'insurge contre cette pratique qui consiste à adresser aux services une note relative à la représentation du personnel sans aucune information aux organisations syndicales représentatives ainsi qu'aux représentants du personnel.**

- **Situation de l'UD 22** : Mme LEMAITRE précise que le principe d'une enquête par une délégation du CHSCT ministériel est retenu.
- **Sur les incidents graves en matière de rémunération des contractuels** : Mme LEMAITRE précise que les services ont été mobilisés les 22, 23 et 27 décembre pour débloquer des avances qui ne seront pas réclamées aux agents concernés et la DRH a pris l'attache de la DGFIP sur ce dysfonctionnement.
- **Sur la situation du GE et le refus de DGI** : Mme LEMAITRE précise que des discussions sont en cours avec le Direccte par intérim en lien avec la DGT, la situation ne pouvant être laissée en l'état.

L'UNSA ITEFA rappelle qu'une demande de réunion extraordinaire du CHSCT, réitérée plusieurs fois, à l'unanimité des organisations syndicales, sur la situation des UD 51, 52 et 68, a été refusée en dépit de l'intervention de l'ISST, l'ex Direccte pratiquant un dialogue social totalement dévoyé. La DRH doit intervenir rapidement.

Madame LEMAITRE promet qu'un retour sera fait sur les engagements pris par le DRH.

Compte tenu de l'heure, il est convenu de clore la réunion. La séance est levée.

Fin de la réunion à 18H45.