



**COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE
MINISTÉRIEL TRAVAIL EMPLOI RECONVOQUE
DU 07 JUILLET 2020
EN AUDIOCONFÉRENCE**

Le Comité Technique Ministériel Travail Emploi, reconvoqué suite à l'absence de quorum lors de la séance du 25 juin dernier, a été présidé en audioconférence, par Monsieur Pascal BERNARD, Directeur des ressources humaines des ministères sociaux, puis par Madame Marie-Françoise LEMAÎTRE, Conseillère du DRH, en présence de M. Laurent VILBOEUF Directeur Adjoint du DGT, de Mme Catherine TINDILLIERE Sous-directrice de l'appui et du soutien au contrôle au système de l'inspection du travail, de Mme Sandrine JOYEUX Directrice de cabinet, de Mme Myriam REVEL Cheffe du pôle accompagnement du management des organisations et intelligence collective, de Mme Latifa FANZAR Cheffe de la mission plan de développement et parcours, de M. Thomas BRETON Chef du département contentieux et précontentieux, de Mme Marion MARTIN, de Mme Edith DAURIER Cheffe de la mission instances et de M. Gaëtan TIXIER Chargé de mission.

Les organisations syndicales présentes étaient l'**UNSA ITEFA** et le **SYNTEF CFDT**.

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

- Décret relatif à la compétence de l'inspection du travail dans les établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques concédés ainsi que dans les mines et carrières (**pour avis**) ;
- Grandes orientations de la politique indemnitaire 2020 (**pour avis**) ;
- Point relatif au déconfinement progressif (**pour information**) ;
- **Point d'information** sur les effectifs 2020 du ministère du travail et les notifications de plafond d'emploi aux services déconcentrés ;
- Rapport de la Cour des Comptes : échanges et parcours de formation de l'encadrement de l'inspection du travail (**pour information**) ;
- **Point d'information** sur le CRIT ;
- Projet de guide de travail à distance (**pour information**) ;
- Projet de cursus managérial (**pour information**) ;
- Convention de transfert de la protection fonctionnelle à la Direction des Affaires Juridiques –DAJ- (**pour information**) ;
- Rapport d'activité annuel 2019 de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux –CEMCAS- (**pour information**) ;
- Déploiement du compte personnel de formation –CPF- pour les agents de la fonction publique (**pour information**) ;
- Questions diverses.

Le président précise que s'agissant d'une seconde convocation, aucun quorum n'est requis et ouvre la séance.

Le secrétaire adjoint de séance est M. Sébastien MORVAN pour le SYNTEF- CFDT.

Après lecture des déclarations liminaires des deux organisations syndicales présentes, le président les qualifie d'essentielles et adaptées à l'actualité et s'engage à les porter à la connaissance des décideurs.

Le président et Laurent VILBOEUF présentent leurs excuses aux participants, par anticipation. Leur présence est requise à compter de 11h30, au cabinet de la ministre du travail et seront de retour vers 14h30, et proposent que Mme LEMAÎTRE assure la continuité des débats par la présidence de l'instance.

➤ **DÉCRET RELATIF A LA COMPÉTENCE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS ET OUVRAGES DES AMÉNAGEMENTS HYDROÉLECTRIQUES CONCÉDÉS AINSI QUE DANS LES MINES ET CARRIÈRES (pour avis)**

M. VILBOEUF présente les motifs qui ont présidé au changement de compétence pour le contrôle des établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques concédés et des mines et carrières.

La disparition de la synergie entre 1990 et 2000 au sein des Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL), l'évolution de la réglementation qui s'est traduite par l'abrogation de la réglementation spécifique et l'application de la partie IV du code du travail depuis 2009 puis, à partir de 2021, l'intégralité du code du travail aux établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques concédés et dans les mines et carrières à ciel ouvert. La faible intervention de la DREAL dans ces secteurs a conduit à une première demande d'intégration de ceux-ci au sein de l'inspection du travail généraliste sans contrepartie et a été refusée. Il a été demandé un diagnostic préalable et des moyens.

Il a été convenu le transfert de 8 ETP, un plan de formation des agents de contrôle par l'INTEFP en lien avec l'École des Mines d'Alès, l'accompagnement par la DREAL et l'exclusion des mines souterraines pour une mise en application au 1er juillet 2021.

Le projet de décret conditionne l'octroi des 8 ETP qui devront être inscrits dans le projet de loi de finances au profit du ministère du travail.

Un groupe de travail regroupant des agents des DREAL, des DIRECCTE et les représentants des organisations syndicales travailleront sur l'accompagnement technique des agents de contrôle, l'organisation qui sera privilégiée par chaque DIRECCTE, tous les aspects pratiques, à l'issue de la réunion du CTM du Travail-Emploi et du CTM de la Transition écologique et Solidaire.

L'UNSA ITEFA attire l'attention sur la Guyane qui requiert une attention particulière au regard de la protection de la santé des agents de contrôle du fait de la pollution du fleuve par l'arsenic (orpaillage).

Dans l'hexagone, alors que les services d'inspection du travail sont en sous-effectifs, cette compétence supplémentaire n'est pas accompagnée de moyens supplémentaires. Aucun état

des lieux n'est communiqué afin d'évaluer cette charge supplémentaire, aucune statistique sur les accidents du travail et aucune garantie n'est donnée sur les conditions d'exercice de cette nouvelle compétence.

La présidente précise que le vote du CTM concerne le cadre réglementaire qui acte le transfert de mission et permet le transfert budgétaire, ce qui constitue une contrainte pour la DGT et le risque de perdre les crédits afférant aux 8 ETP. Elle comprend que les élus s'interrogent sur le transfert des ETP, les agents qui suivront ou pas, la formation, l'organisation des services et le séquençement des opérations.

La présidente accepte la demande de suspension de séance. L'administration se déconnecte.

Après la reconnexion de l'administration, la présidente propose de passer au vote.

Les représentants du personnel précisent qu'ils ne peuvent, en l'état, se prononcer et demandent un complément d'explications.

La présidente propose que le directeur des ressources humaines et le directeur général adjoint du travail complètent les informations fournies aux élus et que ce point soit rediscuté l'après-midi en présence de Mrs Pascal BERNARD et Laurent VILBOEUF.

➤ **POINT D'INFORMATION SUR LE CRIT**

La présidente rappelle qu'un arrêté en date du 29 juin 2020 a modifié les conditions de titularisation des ITS du CRIT interrompu par la crise sanitaire. Leur titularisation au 16 juin 2020 est en cours de notification. Les agents connaissent leur poste d'affectation, les deux ou trois cas soulevés ont été résolus. L'arrêté individuel mentionnera l'obligation de formation, un module pour tous en septembre/octobre à l'INTEFP et l'examen de la suite des formations nécessaires à chacun dans l'offre de formation de l'INTEFP. **Tous les stagiaires sont titularisés.**

Sur les 92 postes ouverts sur le CRIT complémentaire, 158 candidats sont inscrits, la date de dépôt du dossier RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle) ayant été repoussée au 26 juin 2020. Le jury, qui à ce jour n'est pas nommé, sera réuni le 14 septembre pour la formation obligatoire et les épreuves orales se dérouleront du 12 au 16 octobre 2020 au CREPS de Reims dans le respect des règles de distanciation physique et des gestes barrières, si les conditions sanitaires le permettent.

➤ **GRANDES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE INDEMNITAIRE 2020 (pour avis)**

La présidente précise que la valorisation de l'IFSE pour les agents totalisant 3 ans d'ancienneté sur leur poste a été versé sur la paye du mois de juin.

En ce qui concerne le CIA, l'enveloppe budgétaire est en augmentation et l'exercice d'évaluation individuelle est en cours pour un paiement en juillet, suite à la remontée des services en juin. Il est à noter que deux DIRECCTE n'ont pu faire l'exercice et les agents percevront le CIA sur la paye du mois d'août. Il a été décidé de reconduire le montant versé l'année dernière au regard de l'engagement et de l'implication des agents, sauf cas particuliers, compte tenu de la crise sanitaire et de l'absence d'entretiens professionnels.

NOTA : La campagne d'entretiens professionnels a été prolongée dans ESTEVE jusqu'au 31 octobre 2020. L'évaluation professionnelle étant une obligation, en l'absence d'entretien professionnel, **le chef de service doit, à minima, inscrire une appréciation sur l'activité de l'agent dans ESTEVE et la porter à la connaissance de l'agent en accord avec lui.** Cette mention est importante pour la mobilité ou la promotion.

Une réflexion est actuellement en cours sur le compte rendu d'entretien afin qu'il soit utile pour le parcours professionnel, la promotion et l'indemnitaire.

L'UNSA ITEFA souligne l'appréciation de certains directeurs régionaux qui estiment que l'enveloppe budgétaire destinée à la prime Covid19 est « dérisoire » et ne permet pas « de récompenser » tous les agents qui se sont impliqués pendant la pandémie et réclame de la transparence sur les montants versés.

Mme Sandrine JOYEUX précise qu'un « Bleu ministériel » a cadré le pourcentage de l'enveloppe et la DRH sera en mesure d'avoir une visibilité sur les attributions dès que les régions auront communiqué leur état de versement.

La présidente propose de passer au vote.

Vote sur les grandes orientations de la politique indemnitaire 2020

Ont voix délibérative :

Mme Frédérique LIBAUD, M. Sébastien MORVAN, Mme Brigitte PINEAU, Mme Hélène LUTUN et M. Daniel CARLIER.

Vote de Mme LIBAUD : Pour

Vote de M. MORVAN : Pour

Vote de Mme PINEAU : Abstention

Vote de Mme LUTUN : Abstention

Vote de M. CARLIER : Abstention

La présidente suspend la séance à 13h et indique qu'elle reprendra à 14h30.

La séance reprend à 14 h30 sous la présidence de Monsieur Pascal BERNARD.

Le président introduit la suite de la séance par l'information des participants de l'hommage rendu par les deux ministres aux DIRECCTE.

➤ POINT RELATIF AU DÉCONFINEMENT PROGRESSIF (pour information)

Le président rappelle que la note de la secrétaire générale du 25 juin comporte trois points importants :

- Il n'y a pas de retour massif des agents dans les services ; la question du respect des gestes barrières doit présider au choix du rythme du retour progressif ;
- La secrétaire générale indique les modalités du télétravail et du travail à distance qui seront consolidées dans un protocole qui devra être engagé d'ici la rentrée ;
- Les agents fragiles c'est-à-dire atteints d'une des 11 pathologies listées ou vivant avec une personne atteinte d'une de ces pathologies sont maintenus en ASA.

Il précise que le taux moyen des agents en présentiel oscille entre 30 et 40% à la DGT, à la DGEFP et à la DRH.

L'UNSA ITEFA attire l'attention du président sur la situation des agents âgés de plus de 65 ans qui ne doivent pas être oubliés.

Le président rappelle qu'il a maintenu le suivi hebdomadaire et que les alertes sont traitées avec le management local.

Le président propose de donner la parole à M. Laurent VILBOEUF pour la poursuite de la discussion relative au premier point de l'ordre du jour sur les mines et carrières.

M. VILBOEUF rappelle la problématique globale et la logique de la stabilisation de l'apport de l'effectif de 8 ETP. La question primordiale, selon lui, pour être le plus opérationnel possible, c'est de travailler avec quelques DIRECCTE et les organisations syndicales sur l'organisation qu'il conviendra de retenir, en fonction des spécificités du terrain, certaines régions étant plus concernées que d'autres. Le groupe de travail se réunira en septembre. Il conviendra de vérifier l'effectif présent, les taux d'intérim et les postes vacants à combler. Il est impossible de déterminer un pourcentage, à priori, d'agents à affecter aux régions de l'hexagone sur les 8 ETP, cette répartition sera pondérée par l'organisation retenue et la densité des mines et carrières.

Les barrages hydroélectriques ne comptent aucun salarié mais des intervenants pour des interventions ponctuelles d'entretien. Il précise que l'inspection du travail n'est pas compétente pour la tenue ou la résistance des barrages.

Il rappelle le constat de l'absence de tout contrôle de la législation sociale qui représente 5 à 10% de l'activité des inspecteurs et ingénieurs qui n'ont pas le temps de se former et qui, en cas d'accident du travail, sont démunis.

L'UNSA ITEFA rappelle les difficultés rencontrées par les agents de l'inspection du travail et la problématique des effectifs quand une nouvelle activité vient s'ajouter à leur charge actuelle assortie de moyens insuffisants.

Le président rappelle que ce projet de décret conditionne l'octroi des 8 ETP.

Monsieur VILBOEUF précise qu'il convient de tenir compte du terrain, la répartition ne pourra pas être mécanique. Le pilote national étant la DGT, en lien avec la DRH, la question de la résorption progressive du problème d'effectif est suivie. La problématique est celle de la protection des salariés qui, aujourd'hui, ne bénéficient pas d'une inspection du travail.

Les représentants du personnel demandent un engagement de la DGT sur les points que le groupe de travail pourra faire évoluer.

Le président précise que le compte rendu de la réunion mentionnera cet engagement.

Il propose que l'on passe au vote.

Vote sur le projet de décret relatif à la compétence de l'inspection du travail dans les établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques concédés ainsi que dans les mines et carrières:

Ont voix délibérative :

Mme Frédérique LIBAUD, M. Sébastien MORVAN, Mme Brigitte PINEAU, Mme Hélène LUTUN et M. Daniel CARLIER.

Vote de Mme LIBAUD : Abstention

Vote de M. MORVAN : Abstention

Vote de Mme PINEAU : Abstention

Vote de Mme LUTUN : Abstention

Vote de M. CARLIER : Abstention

Vote CONTRE : 0

➤ **POINT D'INFORMATION SUR LES EFFECTIFS 2020 DU MINISTÈRE DU TRAVAIL ET LES NOTIFICATIONS DE PLAFOND D'EMPLOI AUX SERVICES DÉCONCENTRÉS (pour information)**

Le président donne la parole à Mme LEMAÎTRE qui précise que la DRH considère qu'il y a une exonération du schéma d'emploi pour 2020 et que le ministère du travail conserve le schéma de 2019, **d'autant que l'effectif cible n'est pas atteint**. Il n'y a pas de restriction aux recrutements dans la limite de l'effectif cible. La période de la crise sanitaire n'a pas facilité les recrutements outre la problématique de l'attractivité des postes. Un point sera réalisé pendant l'été sur les recrutements.

L'UNSA ITEFA attire l'attention sur le nombre de départs en retraite dans les services et la nécessité d'anticiper les procédures de recrutement. Elle rappelle la nécessité de mise en œuvre d'une GPEC.

➤ **PROJET DE GUIDE DE TRAVAIL A DISTANCE (pour information)**

Mme JOYEUX rappelle que le guide a été élaboré en prenant en considération les remontées durant la période de confinement sur les difficultés exprimées par les agents et les managers. Ce guide concerne l'organisation du travail et le management du travail à distance. Il constitue une aide et un appui destinés à répondre aux questions d'organisation et de management. Il ne répond pas aux dispositions du décret relatif au télétravail.

Il s'inscrit prioritairement dans le cadre de l'accompagnement du changement des mentalités.

Mme LEMAÎTRE complète en précisant qu'une formation des RUD et des RUC est en cours d'élaboration, d'échanges, pour une mise en œuvre à la rentrée.

L'UNSA ITEFA félicite les agents qui ont travaillé à la rédaction de ce guide très pédagogique. **Il reste en suspens les questions de prise en charge des repas, des fournitures, etc. Certains ministères n'ont pas attendu l'interministériel pour compenser les dépenses des agents en télétravail ou à distance.** Cette question devient prégnante dans

la perspective, non souhaitable, d'une nouvelle urgence sanitaire même localisée qui exigerait un télétravail ou à distance de toute urgence.

Mme JOYEUX précise que ces questions seront traitées dans le cadre du protocole à venir, le sujet est bien identifié.

L'UNSA ITEFA rappelle la problématique de la dotation de matériel informatique et de la capacité du réseau.

Mme JOYEUX précise qu'un travail est en cours avec la DNUM – Direction du Numériques - mais les DIRECCTE doivent passer par les SID-SIC et le sujet est bien identifié

L'UNSA ITEFA attire l'attention sur la situation des agents en situation de handicap.

Mme JOYEUX précise qu'ils doivent bénéficier du même matériel que celui mis à leur disposition au bureau sur site. Cela nécessite un échéancier et un calendrier de déploiement compte tenu du coût. La visibilité sur les services déconcentrés est difficile compte tenu d'une négociation direction par direction avec les services de la préfecture.

L'UNSA ITEFA rappelle que le FIPHFP peut être mobilisé au travers de la convention passée pour l'acquisition des matériels spécifiques en direction des collègues en situation de handicap.

Mme JOYEUX en convient rappelant que la convention avec ce dernier vient d'être signée.

➤ **PROJET DE CURSUS MANAGÉRIAL (pour information)**

Ce projet a pour but de former, de proposer un appui aux managers, primo-manager ou en cas de changement de responsabilités pour animer les équipes ou pour conduire des changements.

Il s'articule autour de la formation managériale actualisée, d'une offre à distance, d'un appui ou d'un accompagnement individuel, du relationnel au sein de l'équipe pour construire ensemble, réaliser un travail d'équipe, participation à des groupes d'échanges pour progresser dans les pratiques.

Il met à disposition des outils à travers des sites numériques, le suivi d'actualités, la production d'articles, de livres, de vidéo pour information et formation, une rubrique « management et santé au travail ». Le site managérial et la formation seront ouverts à tous.

L'UNSA ITEFA attire l'attention sur la nécessaire vigilance qu'il convient de déployer pour lutter contre les freins à la formation que sont les nécessités de service par exemple.

Mme REVEL ajoute que des formations seront organisées sur place en DIRECCTE et en administration centrale.

➤ **CONVENTION DE TRANSFERT DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE A LA DAJ (pour information)**

M. BRETON précise que cette convention a pour but de simplifier la gestion de la protection fonctionnelle qui jusqu'ici est partagée entre la DAJ en cas de saisine des

juridictions et la DRH dans les autres cas (attaques etc.). A compter du 1^{er} juillet 2020, la DAJ est le seul interlocuteur des agents, elle procède à l’instruction et à la prise de décision pour toutes les saisines. La DAJ consultera la DRH pour avis pour certaines demandes ayant une implication en matière de ressources humaines. Ce transfert impacte faiblement l’organisation et l’effectif en ETP.

L’UNSA ITEFA s’interroge sur l’arrêté du 1^{er} juillet 2020, portant délégation de signature à la DRH et plus particulièrement l’article 7 concernant le « département Contentieux et précontentieux » qui mentionne la protection fonctionnelle.

M. BRETON précise que cette délégation de signature est valable pour les saisines ayant eu lieu avant le 1^{er} juillet 2020, date du transfert effectif. Dès la résorption des dossiers, la délégation de signature pour la protection fonctionnelle sera retirée.

➤ **RAPPORT D’ACTIVITÉ ANNUEL 2019 DE LA CELLULE D’ÉCOUTE ET D’ALERTE DES MINISTÈRES SOCIAUX – CEMCAS- (pour information)**

Mme MARTIN rappelle que depuis 2013, la cellule d’écoute et d’alerte –Allo discrim- s’inscrivait dans le cadre du cahier des charges du Label égalité- diversité. Depuis le 1^{er} juillet 2019 un nouveau prestataire, le cabinet Concept RSE, intervient avec la plateforme « Léa ».

De 2016 à 2019, le nombre d’appels enregistrés est le suivant : 29 en 2016, 35 en 2017, 51 en 2018 et 26 au 1^{er} semestre 2019.

Les appels proviennent majoritairement des femmes.

Le premier critère de discrimination concerne les activités syndicales : 42% des cas concernent des porteurs de mandat et la hiérarchie est principalement mise en cause.

Le second critère concerne l’état de santé et le handicap et le troisième critère, le sexe, l’âge et les origines.

Le dispositif est bien connu des agents et l’activité de la cellule est en hausse.

Le délai de traitement est de 4 mois maximum et selon des modalités de traitement basées sur le principe de la remédiation c’est-à-dire l’accompagnement de l’agent pas à pas sans entrer dans les échanges avec l’administration. Sur 130 saisines, 6 remédiations ont abouti.

La cellule avait préconisé un accompagnement des porteurs de mandat, un accompagnement et la formation des référents handicap et la sensibilisation de l’encadrement.

Le nouveau prestataire, le cabinet RSE Concept depuis le 1^{er} juillet 2019 a élargi le périmètre du public concerné : agents en activité, candidats, ceux qui ont quitté les services depuis 6 mois au plus, les élèves, etc. Conseille les agents, les oriente vers une psychologue ou l’IAPR,

Demande d’enquête à l’employeur et bilan de situation à 6 mois.

Une nouvelle campagne d’affichage sera réalisée et une FAQ mise en ligne.

Mme LEMAÎTRE précise qu’un accord, de lutte contre les discriminations, applicable en DIRECCTE et en administration centrale pour les agents du secteur travail –programme 155- a été signé et stipule l’organisation d’une enquête selon des modalités précises. Il

convient de le consulter afin d'harmoniser les procédures car deux enquêtes ne peuvent être diligentées.

Mme DAURIER communiquera à Mme MARTIN cet accord ainsi que l'accord sur les porteurs de mandats.

➤ **DÉPLOIEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION –CPF- POUR LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Mme FANZAR précise que la campagne sur le CPF a été retardée du fait du confinement.

Le CPF a été mis en place en remplacement du DIF. Chaque agent peut consulter son compte sur le site de la CDC (Caisse des Dépôts et Consignations)

www.moncompteformation.gouv.fr

Le plafond d'heures est fixé à 150 h et au 31 décembre de chaque année 25 h maximum peuvent être créditées.

Les droits sont majorés par les agents de catégorie B et C, non titulaires d'un diplôme professionnel de niveau III : 50 h par an et un plafond de 400 h.

L'UNSA ITEFA regrette l'absence « de publicité » sur le dispositif qui peut susciter un intérêt pour les agents et souhaiterait une relance de la communication.

➤ **QUESTIONS DIVERSES**

L'UNSA ITEFA soulève la question de nombreux agents intéressés par un départ dans le cadre **d'une rupture conventionnelle**.

Mme LEMAÎTRE précise que la DGAFP n'a pas, pour l'instant, autorisé la mise en œuvre du dispositif. La rupture conventionnelle exige un projet professionnel et constitue un outil parmi d'autres outils d'accompagnement des agents ; la demande est soumise à un examen de la DRH, âge et situation du demandeur.

La séance est levée à 18h40.

La prochaine réunion est prévue le mardi 29 octobre 2020.