



CTM TRAVAIL/EMPLOI
du 25 juin 2020
Reconvoqué le 7 juillet 2020
En audioconférence
Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Avant d'aborder l'ordre du jour conséquent de ce CTM, l'**UNSA ITEFA a une pensée toute particulière pour nos collègues de Guyane** qui voient l'état d'urgence sanitaire prolongé jusqu'au 30 octobre prochain, voire un possible reconfinement, le coronavirus circulant encore activement sur ce territoire.

- 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 (pour information) ;
- Rapport de la cour des comptes : échanges et parcours de formation de l'encadrement de l'IT (pour information) ;
- Point d'information sur le CRIT (pour information) ;
- Projet de guide de travail à distance (pour information) ;
- Projet de cursus managérial (pour information) ;
- Convention de transfert de la protection fonctionnelle à la 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 « **Comme avant...** » est, pour l'**UNSA ITEFA, inenvisageable !**

Bien souvent, les périodes de crises, comme celle inédite que les services viennent de traverser en centrale comme en services déconcentrés, engendrent des évolutions juridiques, administratives et techniques qui obligent à changer de paradigme dans la perspective du possible retour d'une épidémie, voire de pandémie.

Cette épisode «imprévisible» remet en question la pertinence du projet d'une nouvelle Organisation Territoriale de l'État (OTE) qui a refait subrepticement son apparition à la lecture de la RIM du 1^{er} juillet dernier, à croire que rien ne s'est passé depuis mars 2020 !

Précédemment, elle s'inscrivait alors, dans un contexte économique plutôt favorable, par le recul significatif du chômage, invitant à rapprocher le volet « cohésion sociale » de celui «des politiques de l'emploi et du travail» par l'insertion professionnelle.

L'arrêt brutal de l'activité des entreprises induit le retour d'un chômage de masse et une crise économique et sociale sans précédent éloignant durablement le rapprochement de ces services !

L'état d'urgence sanitaire a bousculé l'arborescence de la partition entre la responsabilité régionale du pilotage des politiques publiques et leur application au niveau départemental, modifiant totalement le mode de fonctionnement administratif initial.

L'UNSA ITEFA pose la question de savoir : *quelle plus-value, ce rapprochement « Cohésion sociale »/« DIRECCTE » peut-il apporter au sens des synergies attendues ?*

Force est de constater que cette crise démontre que les missions dévolues à la Cohésion Sociale **n'ont aucun lien** avec le cœur des métiers des services des DIRECCTE et des DIECCTE.

- Le transfert des services de la jeunesse et des sports vers l'Éducation Nationale **oblige à revisiter** l'inclusion de la Cohésion Sociale, **impose de réexaminer** ce projet et **permet d'envisager** un redéploiement vers des services de l'État (préfectures) ou qui s'inscrivent dans une démarche complémentaire ou proche de la sienne (protection des populations, interaction avec les territoires en lien avec les collectivités, peut-être les ARS...).

Enfin, c'est le constat que l'action des services (UR/UD) n'aurait certainement pas été aussi rapide, réactive, efficace, voire agile, si, ces derniers avaient été placés, tel qu'envisagé par le projet d'organisation territoriale de l'État (OTE), au sein d'une architecture administrative **instituant un lien distendu entre direction régionale et directions départementales** avec sa cohorte de difficultés administratives, juridiques et techniques.

Pour l'UNSA ITEFA, l'état d'urgence sanitaire **valide la pertinence de l'organisation actuelle des DIRECCTE qui ont su se « réinventer » en permanence, au fur et à mesure du déroulé du confinement sur les territoires, et qui se doivent d'être**, aujourd'hui, manifestement **renforcée**. **L'État doit réattribuer, urgemment, les moyens suffisants au niveau de la région (UR)**, dans l'esprit de donner toute latitude aux préfets de région et préfets de département pour s'appuyer sur ces services afin de gérer «*sereinement*» une situation de crise à venir, leur permettant ainsi de poursuivre, notamment, un dialogue constant avec les conseils régionaux, les chambres consulaires, les acteurs socio-économiques, les branches professionnelles, les partenaires sociaux.

En effet, les services des DIRECCTE et des DIECCTE, (hors politique Travail) vont devoir poursuivre **leur mobilisation prioritairement et exclusivement** sur leur cœur de métiers, à l'instar des autres services régionaux et départementaux de l'État : ce qui sous-tend l'approfondissement de leur spécialisation pour satisfaire à l'accompagnement d'une reprise économique énergique en direction des territoires qui s'annonce longue et difficile par des actions à déployer **durablement sur les volets incontournables de l'emploi et de la formation**.

Le « Comme avant » interroge sur sa cohérence. Et pourtant, si on en croit les dossiers à l'étude dans le CT des DDI du 9 juillet prochain, l'avenir des agents se discute ailleurs que dans cette instance ministérielle avec un mépris renouvelé ! La réforme se poursuit : sans qu'aucun retour d'expérience de nos services ne soit pris en compte, sans mesurer le « tsunami économique et social » qui s'annonce !

Démanteler les DIRECCTE et leurs UD, casser une dynamique, briser les collectifs de travail au nom d'une pseudo modernisation territoriale, est-ce vraiment le moment ?

Pour l'UNSA ITEFA, certainement pas !

A l'aune de ce que les agents viennent de vivre, en centrale comme en services déconcentrés, **sans jamais interrompre leurs missions de service public à l'interne ou en direction des entreprises et des salariés**, l'UNSA ITEFA se doit de procéder à un exercice de grande lucidité face à l'épisode inédit de mise en confinement nationale avec en corollaire les difficultés organisationnelles rencontrées par **l'exercice «impréparé et contraint» du télétravail ou du travail à distance avec pour certains**, des gardes d'enfant «chronophages et accaparantes» qu'ils ont eu l'élégance de taire.

La contrainte et l'exception ne doivent pas renvoyer le télétravail à une possible activité professionnelle «à la marge», mais bien, à un droit offert, aux agents dans le cadre d'un volontariat exprimé par une demande écrite comme le précise le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 précisant les garanties apportées aux personnels.

<https://itefa.unsa.org/?Decret-no-2020-524-du-5-mai-2020-modifiant-le-decret-no-2016-151-du-11-fevrier>

Le projet de guide, très pédagogique et précis sur le travail à distance, qui est présenté ce jour, répond aux préconisations de cette activité différenciée que ce soit pratiquement (postes de travail), techniquement, et d'adaptabilité des postures de travail tant pour le management que pour les collaborateurs, cet un outil informatif est très attendu. **L'UNSA ITEFA** salue le travail réalisé par les équipes pour la réalisation de ce document. Cependant, semble être oubliée une indemnité forfaitaire allouée au télétravailleur : subvention repas, papier, encre, etc., qui a été instaurée dans d'autres départements ministériels.

Cependant, **l'UNSA ITEFA** rappelle que **l'instruction commune** aux deux sphères ministérielles, Travail/Finances, présentée au CTS des DIRECCTE et des DIECCTE du **14 mars 2018**, n'avait pas recueilli l'approbation de notre fédération, car deux items, jugés incontournables, n'avaient pas été retenus :

1- Une formation obligatoire et séquencée pour les responsables de services au motif que le télétravail oblige à une nouvelle organisation du travail, à un nouveau mode de fonctionnement placé et basé sur la confiance dans l'animation des équipes, nécessitant d'être formé impérativement. De plus, cette préconisation était portée par le cabinet SECAFI qui avait réalisé l'expertise demandée par le CHSCT ;

2- La mise en place d'un référent «télétravail», dans chaque région, chargé de la mise en œuvre de cette nouvelle organisation juridique et logistique du travail (réactivité des réponses adaptées, point sur les locaux, matériels, diffusions des bonnes pratiques, etc...).

https://itefa.unsa.org/IMG/pdf/cr_du_cts_du_14_mars_2018.pdf

Manifestement, cette nouvelle possibilité d'activité professionnelle était jugée, et le demeure à la sortie de cette séquence particulière, comme «un obstacle» au «bon fonctionnement des services» : le présentiel étant le seul moyen de contrôler l'activité effective des agents, ce que **l'UNSA ITEFA** qualifie de «*phénomène de cour*»... **La défiance managériale** étant le maître mot : aucune formation n'a été mise en place, ni de réflexion prospective sur une organisation du travail possible en devenir !

Le «Comme avant» n'est désormais plus entendable !

Le recours au télétravail ou au travail à distance, devenu la norme pendant le confinement, a montré des écueils juridiques et techniques (*à corriger très rapidement*) malgré l'engagement total, surtout des équipes informatiques (centrale et déconcentrés), pour surseoir, dans un premier temps, aux exigences de l'urgence de fonctionnement optimal dont la mise en place massive de « **l'activité partielle** ».

Les difficultés se doivent d'être prises en compte, sine die, par anticipation à un nouvel épisode possible d'épidémie voire de pandémie. **Une attention particulière** se doit d'être portée aux collègues qui se sont vus, **arbitrairement, placés en ASA, se sentant mis à l'écart du collectif de travail, mettant ainsi à mal leur engagement et leur sens du service public**, aux motifs que leur fonction n'était pas télétravaillable, qu'ils n'avaient pas de connexion internet à leur domicile, ou qu'il n'était pas possible de leur fournir le matériel adéquat par manque de moyens (téléphone, ordinateur, etc...). Cette situation a été vécue douloureusement. Aussi, les fiches de poste se doivent d'être revisitées rapidement dans la perspective d'un possible reconfinement limité à un territoire.

La confiscation de 5 jours de congés annuels, assortie de 5 jours de RTT est : la seule réponse jugée «punitiv» qui leur a été donnée de connaître.

Le « Comme avant » perdue !

Les retours d'expérience de cette séquence sont donc primordiaux et doivent permettre de se projeter afin d'éviter «un nouvel effet de surprise» :

- **En dotant** les services d'un nouveau système numérique conséquent et puissant avec des applications renouvées, intuitives et toutes disponibles à distance, en permettant la possibilité de la visioconférence, impossible aujourd'hui ;
- **en mettant en place une charte «télétravail»** comprenant un Plan de Continuité de l'Activité Informatique national décliné régionalement (UR/UD), assorti des formations idoines pour l'ensemble des personnels !

En effet, à l'épilogue de cette crise, fort de cette expérience, nombre d'agents envisagent la possibilité de demander une autorisation de télétravail dans les semaines à venir.

Pour l'UNSA ITEFA, ils sont en droit d'attendre la mise en place d'une proposition de télétravail qui ne s'inscrive pas dans l'urgence d'une pandémie mais, dans l'exercice apaisé de cette possibilité d'exercer leurs obligations professionnelles. **Des règles de fonctionnement partagées et négociées doivent être mises en place.** *Les équipes de direction, formées spécifiquement et en continu à cet exercice,* doivent les aider à « mieux appréhender psychologiquement leur travail » et à effacer « *le volet délétère de l'absence* », dans la mesure où le télétravail modifie les relations entre les personnes et implique un autre rapport aux missions confiées : en respectant les amplitudes journalières, en limitant le nombre de courriels en dehors des plages horaires, en harmonisant et en bordant la tenue d'audioconférences ou appels téléphoniques à des heures qui suggèrent la défiance de l'encadrement : pour exemple à 8h30 le matin ou à 17h15 l'après-midi, en instituant **un véritable droit à la déconnexion, seul moyen d'éviter la taylorisation du numérique !**

Les mesures d'urgence sociale et économique, prises par le gouvernement, ont mis en exergue la place incontournable des DIRECCTE (UR/UD) et des DIECCTE sur les territoires. L'organisation des services déconcentrés, et plus particulièrement leur adaptabilité et leur réactivité indéniables par un décloisonnement et une transversalité entre services et métiers, a créé ainsi **une synergie jamais égalée.** Cette organisation fait la démonstration de **sa pertinence et de son efficacité** dans la prise

en charge, entre autres, de l'activité partielle dont le renseignement et l'accompagnement des entreprises, des salariés et de l'ensemble des acteurs socio-économiques, soit en audioconférence (peu usitée jusqu'alors), soit téléphoniquement ou par courriels.

Le cœur des missions des DIRECCTE et des DIECCTE met en exergue les métiers des différents pôles en direction, de l'entreprise, de l'emploi, de l'économie, de la concurrence, de la consommation, de la métrologie et celui du travail (renseignement en droit du travail/mesures de protection pour les salariés).

L'un des enjeux majeurs sera donc de maintenir la cohésion dans les services issus de culture ministérielle différente, d'éviter le risque d'opposition des filières professionnelles et d'arrêter la fracture des métiers.

L'UNSA ITEFA souligne, une fois encore, que **l'externalisation des missions, vers des agences de droit privé** dont celle de Service et de Paiement (ASP), érigées comme l'Alpha et l'Oméga de l'efficacité administrative, a montré ses limites en terme de prise en charge : sur la réponse aux entreprises, sur les BUG et la prise en charge des dossiers dans l'application APART, renvoyés systématiquement vers les UR/UD. Une fois de plus, **le recours ultime est toujours celui des services de l'État, reconnus comme étant au plus près du terrain.**

Les équipes des DIRECCTE et des DIECCTE ont été sollicitées et reconnues comme étant les seules interlocutrices opérationnelles pour répondre aux difficultés, interrogations et doléances très nombreuses et accompagner les usagers (entreprises/salariés).

Pour rappel, la prise en compte de l'activité partielle, par les DIRECCTE et les DIECCTE, s'établissait, au 8 juin dernier, à la prise en charge de plus de **13 millions de salariés** (source DARES).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-pendant-le-covid-19/tableaux-de-bord-hebdomadaires/article/situation-sur-le-marche-du-travail-au-9-juin-2020>

L'UNSA ITEFA se doit de rappeler fermement que cette prise en charge massive a induit pour les équipes très mobilisées, **une pression mentale très forte** par la montée en charge vertigineuse de leurs obligations et responsabilités professionnelles répondant aux sollicitations légitimes mais pléthoriques avec en corollaire des amplitudes horaires jamais atteintes, mais non prises en compte dans les dispositifs de badgeage abandonnés (7h42 appliquées uniformément) : la réponse de l'administration, ayant été à sens unique, **par la confiscation de 5 jours de RTT pour toute reconnaissance de l'effort consenti en plein confinement !**

De plus, il est à noter l'infléchissement des réponses apportées aux entreprises de l'artisanat, du tourisme et à l'international, aux politiques industrielles des filières stratégiques dont le dossier national de « l'industrie du futur », qui prend toute sa dimension par l'annonce, entre autres, de relocalisations possibles.

La **suppression** brutale, sans aucune concertation, fin août 2018, de **309 postes** essentiels aux services du **Développement Économique (DÉVÉCO)**, « *au motif que les conseils régionaux prendraient en charge les missions artisanat, tourisme et à l'international* » (ce que manifestement ils sont dans l'incapacité de faire), a privé arbitrairement les pôles 3^e d'une somme de compétences et de savoirs faire, rares et spécifiques, obligeant les équipes en place à poursuivre ces missions, **en mode dégradé**, par faute de moyens humains.

Pour l'UNSA ITEFA, il faut anticiper les sollicitations prévisibles et accrues auxquelles ces services vont devoir faire face par la « reprise de l'activité au sens large» **qui obligent, désormais, à prévoir rapidement un renfort en personnels dans ces domaines prioritaires.**

Le «Comme avant» ne répond plus aux attentes légitimes des acteurs socio-économiques !

L'UNSA ITEFA n'a eu de cesse de dénoncer fermement **les effets néfastes et dévastateurs de la baisse drastique des effectifs qui sévit, depuis des années**, au sein du ministère du travail, au nom d'un équilibre budgétaire, devenu aujourd'hui totalement inaudible, par les annonces successives du déversement de milliard d'euros pour soutenir et préserver l'activité économique.

Outre ce qui vient d'être décrit, la sortie de crise oblige et mobilise les personnels, pour le contrôle a posteriori de l'activité partielle, d'une part, les pôles 3^e sur la vérification de l'exactitude des déclarations des entreprises et d'autre part, le pôle T par la recherche de fraudes éventuelles.

Le rapport de la Cour des comptes, «de transformation de l'inspection du travail», paru en avril 2020, **totalemment décalé**, au regard de l'épisode inédit que les services viennent de connaître, pointe le fait que, depuis 2017, **une baisse de 9 % des effectifs a touché le pôle T et plus particulièrement les sections d'inspection du travail. Certes !**

Mais, il ne peut être occulté qu'avant 2017 et les années suivantes, ce sont les autres pôles des DIRECCTE et des DIECCTE, qui ont eu à connaître des suppressions d'emploi importantes, pôle C, pôle 3^e et fonctions supports.

Aussi, le décret, soumis pour avis, 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 donne l'impression, à la lecture de la note de transfert, que l'administration « charge un peu plus la barque », en direction des pôles T, unités de contrôle et sections qui vont devoir suivre des formations idoines pour répondre à la législation et aux techniques très spécifiques de ces domaines et ce n'est pas l'abondement de dix ETP qui change quoique ce soit ! Les effectifs sont exsangues, les postes non pourvus sont légions, les recrutements antérieurs ont été tellement parcimonieux (*40 IET en sortie de formation cette année*) qu'ils ont creusé, de manière abyssale, les possibilités d'action de l'inspection du travail sur l'ensemble des territoires.

Le « Comme avant » doit être définitivement abandonné !

Pour l'UNSA ITEFA, une politique ambitieuse de ressources humaines est à construire, il est plus que temps de repenser nos organisations en les étoffant en gardant présent à l'esprit que :

Le service public, n'est pas une charge mais une chance !

Il est décidément producteur d'intérêt général !

Et il ne doit pas être source de fracture supplémentaire,

Mais devenir l'exemple d'un dialogue social serein et partagé*

pour réaliser enfin une transformation citoyenne du travail souhaitée et souhaitable.

** Cette conclusion prend, tout son sens, au regard de la volonté du gouvernement de sanctionner les agents publics, une fois encore, par la remise en cause du nombre de jours d'autorisation spéciale d'absence (ASA), liée à la parentalité pour garde d'enfant malade, en dessous de l'âge de 16 ans (à l'exception des enfants en situation de handicap) :*

- La base de calcul actuelle est de 5 jours pour une quotité de 100 % + 1 jour = 6 jours multiplié par 2 (quand un seul parent bénéficie de cette possibilité) soit 12 jours.

*La DGAFP, supra DRH, oublieuse de la période sanitaire et de l'engagement des agents, mais sous couvert, toujours, d'une pseudo modernité, que l'UNSA ITEFA qualifie de **punitive**, organise «**le comme avant**» par un recul sans précédent, en n'accordant plus que **3 jours au lieu des 6 jours** aujourd'hui !*

***Pour l'UNSA ITEFA, ce recul des droits, liés à la parentalité, est inacceptable !
Il l'est d'autant plus que le contexte de crise sanitaire est toujours d'actualité.***

L'UNSA ITEFA exige le retrait immédiat de ce projet !

L'UNSA ITEFA vous remercie de votre attention.