



## DECLARATION LIMINAIRE CTM des 12 et 13 mars 2020

Madame la Présidente,

Avant d'aborder l'ordre du jour de ce CTM, l'UNSA ITEFA tient à rappeler la journée internationale des femmes du 8 mars dont **la cause doit être celle de tous les jours**. Les actes sexistes, les agressions sexuelles ou le harcèlement ne peuvent plus être acceptés, dans le monde du travail bien sûr, mais aussi dans le milieu sportif ou dans le domaine culturel.

L'égalité de toutes et tous ça ne concerne pas seulement celles et ceux qui se sentent écarté.e.s, cette liberté relève de notre responsabilité commune !

L'UNSA ITEFA fait siennes, entre autres, ces deux actions :

- Agir pour faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociations dans la Fonction publique et dans toutes les entreprises ;
- Militer pour **la ratification par la France de la Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail sur la violence et le harcèlement au travail**, adoptée le 21 juin 2019 lors de la conférence générale de l'OIT.

Sans transition, un sujet non prévu à l'ordre du jour de cette instance est incontournable : l'épidémie de coronavirus, et plus spécifiquement là où se trouvent les « foyers » de contamination, dont la région Grand Est.

En effet, une personne de l'UD 67 a participé au regroupement religieux de Mulhouse. Malgré les instructions données, sur toutes les ondes, suite à la participation à ce regroupement, c'est à dire : appeler le 15, se faire dépister, prévenir sa hiérarchie et rester confinée à son domicile, cette dernière a préféré continuer à venir dans le service, fréquenter le restaurant collectif pendant toute la semaine dernière... Ce n'est que lundi 9 mars qu'elle en a informé sa cheffe de service qui l'a renvoyée, immédiatement, chez elle, semble-t-il en congés ordinaires !

Malgré l'alerte de l'UNSA ITEFA Grand Est à l'attention de la Direccte, dès lundi soir à 17 h, reprise par les organisations syndicales représentatives, aucune communication, information, conduites à tenir n'ont été données dans les services laissant les agents livrés à eux-mêmes. Certains agents ont exprimé leurs inquiétudes voire leurs angoisses face à cette situation parce qu'eux mêmes ont une santé fragilisée, d'autres sont entrés dans une grande colère, mesurant la possibilité de contaminer leurs proches ce qui leur est intolérable, certains agents sont aidants familiaux de

personnes âgées parfois affaiblies ou malades. La question qui est sur toutes les lèvres est : A-t-elle été dépistée ? est-elle contagieuse ? Aucune réponse !

Les mesures d'hygiène, comme les essuie mains à usage unique n'ont pas été mis en place, bien que le personnel les réclament. Si la personne est reconnue porteuse de ce virus, ils exigent que les locaux soient désinfectés.

Face à l'inertie de la direction régionale, qui pourtant a l'impérieuse priorité de protéger la santé des agents placés sous son autorité, l'UNSA ITEFA demande fermement à la SGCMA et au DRH, de palier cette défaillance en produisant une instruction précise et contraignante aux responsables et apaisante à l'adresse des agents.

Mieux encore, dans le département du Haut Rhin, Mulhouse et Colmar, foyers avérés du coronavirus, placés en niveau 3 régional, c'est à dire : fermeture des crèches, écoles, lycées et facultés, les informations données par le responsable aux personnels en poste de cette UD sont les suivantes :

*« Il n'y a pas de consigne spécifique, ni d'instruction ministérielle indiquant que l'ouverture au public est restreinte ou fermée.*

*L'ouverture au public s'organiserà sur **Mulhouse et Colmar** avec les modalités suivantes :*

- Renseignement : l'accueil s'organiserà sur **RDV** sur toutes les plages habituelles.
- MOE : l'accueil est ouvert dans les conditions normales sur **RDV**.
- Inspection du travail : accueil classique sur **RDV** et **contrôle sans restriction** ;
- Emploi : **réception du public et déplacements sans restriction** ;
- Ces mesures sont applicables dès le 10 mars 2020.
- Il convient de faire application des consignes de prévention indiquées (gestes barrières, distances de prévention éventuelles...). »

Ces directives sont incompréhensibles puisque au plus haut niveau de l'État, il est rappelé régulièrement que des mesures de contraintes s'imposent dans les foyers de contagion placés en stade 3 régional, pour contenir l'épidémie. Il est répété, dans tous les médias, dont le point presse quotidien du DGS, de limiter les déplacements et les rencontres et de réduire sa vie sociale. Est-il besoin d'attendre une instruction ministérielle ou une consigne spécifique quand l'impératif de protection de la santé de ses collaborateurs s'impose ?

Ces mesures sont totalement incompréhensibles. Les agents sont dans un grand désarroi !

De plus, dans ce département, les agents sont « sous autorisation d'absence pour garder un enfant » confinés par décision préfectorale. La circulaire 1475 du 20 juillet 1982 ne prévoit pas la problématique de la mise en quarantaine (15 jours), aussi les parents concernés se doivent de puiser sur la totalité des droits prévus en cas d'enfant "malade" de moins de 16 ans, soit de 12 jours correspondant à deux fois la quotité de travail hebdomadaire 10 jours + 2 jours.

Dans ce cas, à la levée du confinement, nombre de parents n'auront plus aucun jour disponible. Quelles dispositions l'administration va-t-elle prendre ? Quelles directives vont être données dans les services ?

Les agents attendent des réponses, les services RH de proximité doivent être renseignés urgemment.

La circulaire précise que dans des cas exceptionnels, cette limite peut être portée à 24 jours consécutifs, mais les journées qui n'ont pas donné lieu à service effectif au-delà de deux fois les obligations hebdomadaires de service, plus deux jours, seront imputées sur le congé annuel de l'année en cours ou, le cas échéant, de l'année suivante. *Cette partie de la circulaire est inapplicable en l'état.*

Pourquoi la circulaire DGAFP du 27 février 2020 n'a-t-elle pas été appliquée dans ce cas spécifique qui prévoit : « **le placement de l'agent public en autorisation spéciale d'absence est recommandée et semble la situation la plus adaptée au regard de la protection des droits des agents publics.** »

<https://itefa.unsa.org/?DGAFP-Fiche-mesures-CORONAVIRUS>

**L'UNSA ITEFA** exige de l'administration (SGCMAS et DRH) que cette mesure de la circulaire DGAFP soit appliquée stricto sensus, préservant ainsi l'intégralité des 12 jours autorisés pour garde d'enfant, et qu'elle donne des directives précises aux responsables hiérarchiques sur le territoire métropolitain et ultra marin.

Enfin, se pose la question de la tenue de réunions sur Paris. Il semble préférable que dans les jours qui viennent, par mesure de précaution, elles soient repoussées.

**L'UNSA ITEFA**, qui a voté CONTRE les lignes directrices de gestion (LDG) concernant les mutations, alerte fermement sur les mutations en infra-régional. Tous les postes concernés par un mouvement de ce type, doivent faire l'objet d'une « publicité » à l'adresse de l'ensemble des agents concernés au sein de la DIRECCTE (DREETS) concernés par les postes vacants ou parfois créés au sein des services. Il ne peut être question de voir la direction proposer un poste à un agent en « toute confidentialité » oubliant des agents de même niveau dans sa région... A peine mises en œuvre, les LDG « mutations » induisent déjà des dérives managériales et la mise à mal du principe d'égalité de traitement.

Plus généralement, il est indispensable qu'une publicité soit faite sur l'ensemble des postes mis à la vacance, le portail dédié oblige à une consultation régulière chronophage, alors que les agents croulent sous les obligations de service avec la mise en place de l'OTE.

Une question se pose sur les LDG de promotions qui n'ont pas fait l'objet de réunions de travail à ce jour.

La tenue des CAP de promotions (liste d'aptitude et tableaux d'avancement), pour l'ensemble des corps se tiennent en amont du 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée.

Le texte prévoit que les CAP de promotions tombent au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**L'UNSA ITEFA** s'étonne de l'annonce de la suppression de certaines CAP, cette année.

Pour exemple celle des contrôleurs du travail pour l'accession au grade de contrôleurs hors classe serait supprimée, alors que la CAP des SAMAS, pour la promotion de C en B (SA de classe normale) est déjà prévue au cours de ce 1<sup>er</sup> semestre, et annonce celle concernant l'avancement de grade en classe supérieure et classe exceptionnelle.

**L'UNSA ITEFA** demande expressément que l'ensemble des CAP, corps communs et statuts particuliers, soient réunies cette année encore, pour les promotions prévues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**L'UNSA ITEFA** demande à être destinataire de l'agenda social.

Enfin, sur l'OTE, manifestement, au regard des informations qui remontent, chaque préfigurateur DDETS ou SGC fait un peu ce qu'il veut... Certains essayant de « recaser » des collaborateurs CS, même sur des postes d'adjoint SIT... La lettre DGT du 3 mars dernier devrait freiner ces tentatives, mais il faut que l'administration reste particulièrement vigilante et que les organigrammes fournis à la DGT pour validation, comporte les noms des adjoints DDETS.

<https://itefa.unsa.org/?Systeme-d-inspection-du-travail-DREETS-DDETS>

La note « point d'étape du 4 mars » prévoit un transfert ou une compensation en direction des SGC de 296 ETP Travaillé (ETPT /budgétaire), soit en moyenne 3 emplois par département. Cependant

l'instruction du ministère de l'intérieur du 6 février 2020 relative au SGC prévoit des conditions de transfert « moins favorables » que celles prévues par l'accord d'accompagnement RH des ministères sociaux que l'UNSA ITEFA a signé le 25 novembre dernier :

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

Les pré-affectations dans les SGC sont en cours et le recrutement prévu pour le mois de mai. Il est grand temps que la DRH lève une bonne fois pour toutes, les incertitudes inacceptables qui pèsent sur les agents en terme de déroulement de carrière et de conditions de travail et rappelle l'application de l'accord d'accompagnement RH.

<https://itefa.unsa.org/?Decret-no-2020-99-du-7-fevrier-2020-relatif-a-l-organisation-et-aux-missions>

De plus, la note « point d'étape du 4 mars » précise « *un chiffrage de la part des effectifs support présents au siège des DIRECCTE et assurant des missions pour le compte des UD DIRECCTE est en cours pour transfert complémentaire aux SGC* », la question induite par cette phrase sibylline est la suivante : comment les SG des directions régionales vont-ils « survivre » à cette préemption de personnels supplémentaires ? Que cherche-t-on : à les mettre en difficulté ? L'inquiétude est grande dans les services !

Enfin, depuis que le CTM se tient sur un jour et demi l'ordre du jour devient pléthorique avec en corollaire l'envoi de documents à la dernière minute ne laissant que peu de temps pour les étudier sérieusement.

En conclusion, une fois encore, **l'UNSA ITEFA** demande à être destinataire systématiquement de toutes les informations qui sont transmises dans les services déconcentrés. Il est anormal que ces dernières soient « récupérées » par une transmission des collègues, en poste, dans les services.

**L'UNSA ITEFA** vous remercie de votre attention.

