



**COMPTE RENDU DU CTM
TRAVAIL EMPLOI
des 28 et 29 janvier 2020**

Le CTM a été présidé, le matin, par Madame Sabine FOURCADE, Secrétaire générale en charge des ministères sociaux, l'après-midi et le 29 matin par le directeur des RH.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes (**UNSA ITEFA**, CGT, CFDT, SUD TAS, SNUTEFE/FSU et FO).

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

- 1. Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE ;
- 2. Approbation du procès-verbal du comité technique ministériel du 10/01/2019 ;
- 3. Installation du comité de déontologie des ministères sociaux (pour information) ;
- 4. Projet d'arrêté portant création de la commission ministérielle d'action sociale-CMAS (pour avis) ;
- 5. Plan ministériel de formation 2020 (pour avis) ;
- 6. Présentation des lignes directrices de gestion en matière de mobilité (pour avis) ;
- 7. Information sur le bilan de l'expérimentation ESTEVE 2019 et sur son déploiement pour la campagne d'entretien professionnel 2020 (pour information) ;
- 8. Bilan social 2018 (pour information) ;
- 9. Rapports diversité et égalité 2018 (pour information) ;
- 10. Présentation du projet d'agenda social 2020 (pour information) ;
- Questions diverses.

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte.

Le secrétariat adjoint de séance sera assuré par SUD TAS.

NOTA : Il est convenu d'un commun accord que compte tenu du mouvement social du mercredi 29 janvier, les points pour avis seront traités le mardi 28 matin.

L'UNSA ITEFA a fait la déclaration liminaire consultable sur le site dont le thème est :

«le non respect du contrat social»

<https://itefa.unsa.org/?CTM-des-28-et-29-JANVIER-2020>

Sur la réforme des retraites, abordée longuement par l'UNSA ITEFA, elle précise que le CTM ne peut être le lieu d'un débat politique, le sujet ne relevant pas de la compétence du secrétariat général des ministères sociaux.

L'OTE étant inscrit à l'ordre du jour des réponses seront apportées lors de son examen.

Il en va de même des lignes directrices de gestion.

Sur le rapport de la Cour des Comptes concernant l'INTEFP. La présidente précise qu'en un an, la situation a évolué. La sévérité du rapport est soulignée. Les demandes formulées sont en cours d'étude actuellement.

Le directeur des ressources humaines rappelle que la question de l'INTEFP a été évoquée lors d'un CTM, il y a un an : sur la gouvernance, les directions métiers et la DRH travaillent actuellement sur son renforcement et sur le recentrage des actions de l'école sur les formations métiers ; sur le rattachement des IET au CHSCT de l'école ; une nouvelle équipe est installée avec une feuille de route précise ; la DGT et la DRH travaillent actuellement sur la qualité de vie au travail des IET dans le déroulement de leur formation ; une enquête sur un incident grave a été diligentée à l'école, le rapport a été présenté au CHSCT ministériel, au CTM, aux représentants du personnel de l'école et ses préconisations sont en cours de mise en œuvre.

Le DRH reconnaît que l'OTE suscite beaucoup d'angoisse. Il rappelle qu'un protocole d'accord a été signé, **le 25 novembre dernier**, afin de garantir les droits des agents des ministères sociaux et transmis aux Préfets pour application. **Un comité de suivi de l'accord se réunira le 5 mars prochain** ; dans 15 jours, un CT des DDI réunira les organisations représentées au sein des ministères sociaux et tous les 15 jours les directeurs régionaux sont réunis à la DRH et les stipulations de l'accord leur sont explicitées : le dialogue social formel et informel vit.

La présidente précise que la préfiguration au niveau départemental commence et **la liste des préfigureurs est en cours de modification à la demande de la ministre du travail**. Les politiques publiques sont mises en œuvre et coordonnées au niveau régional par le préfet sous l'autorité de l'ensemble des membres du gouvernement. Il en va de même de l'accès à l'emploi et des relations avec les entreprises.

Pour le système d'inspection, les textes sont en cours de finalisation et seront publiés courant février, avec une ligne hiérarchique spécifique. Un double changement culturel s'opérera puisqu'au sein des DDI, le SIT restera sous la ligne hiérarchique travail, à commencer par le directeur régional comme précisé dans les lignes directrices de gestion. Ce projet s'élabore en relations étroites entre le Premier ministre, la MICORE et le ministre de l'intérieur. Le préfet de département coordonne les politiques publiques regroupées au sein des DDICSTE dans son département pour forcer les transversalités, la politique travail en étant exclue. Elle rappelle que trois textes sont essentiels : **le protocole d'accord qui a été signé**, le guide à l'usage des préfigureurs dans les DDI et le guide RH pour les Secrétariats généraux communs.

Sur la situation des contrôleurs du travail, la présidente rappelle que les 92 postes non pourvus, lors des deux derniers recrutements CRIT, ont été ouverts dans le cadre d'un concours réservé 2020 qui reflétera les missions exercées par les contrôleurs du travail.

Concernant les élections professionnelles à organiser fin 2020, la réunion interministérielle ne s'est pas encore tenue et, pour le moment, seules les réunions formelles et informelles aux niveaux départemental et régional sont de mises, le dialogue social doit se poursuivre. Il conviendra de trouver la meilleure des solutions transitoires.

L'UNSA ITEFA a souligné que les textes formant les DDI ne sont pas encore sortis. La date du 1^{er} juin 2020 paraît très proche (5 mois) avec la tentation de voir le ministère de l'intérieur disposer d'une consultation électorale en décembre 2020, en tenant les OS représentatives, des ministères concernés, à l'écart.

L'UNSA ITEFA attire l'attention de la présidente sur l'absence de toute information sur les agents des DDI alors qu'il est déjà question d'intégrer les agents de la politique de la ville au sein des directions régionales : tout semble mis en œuvre pour réduire le dialogue social au silence. « Paris » décide de réformes inapplicables sur le terrain : la représentation du personnel des nouvelles structures n'a pas été étudiée, le foncier, n'a pas été évalué, etc. Elle s'interroge sur le coût de cette réforme quand, dans le même temps, le point d'indice des fonctionnaires est gelé. Elle attire aussi l'attention sur le nombre de demandes émanant d'agents qui souhaitent bénéficier ***d'un départ dans le cadre d'une rupture conventionnelle alors que les procédures et modalités sont en cours de rédaction, ce qui démontre l'état d'esprit des agents actuellement.***

Le DRH précise que la réunion interservices (RIS), qui précède la réunion interministérielle (RIM), n'est pas achevée. **L'arrêté relatif à la rupture conventionnelle devrait être publié fin février.**

La présidente promet un dossier complet sur l'OTE –textes validés, effectifs de la cohésion sociale, de l'éducation nationale, des DRETS, la nouvelle liste des préfigurateurs des DDI, les éléments de mise en œuvre de la Loi de transformation de la fonction publique, les éléments sur les SGC, et le calendrier de ce qui est en préparation – dans 10 jours, complété avant le CTM du 12 mars prochain.

➤ **Point 1 : Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE**

La question a été largement abordée lors des réponses aux déclarations liminaires.

➤ **Point 2 : Approbation du procès-verbal du comité technique ministériel du 10/01/2019 (pour avis)**

En l'absence d'observations, il est procédé au vote :

CONTRE : 0

POUR : 4 (2 UNSA, 1 CFDT, 1 FO)

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

➤ **Point 6 : Présentation des lignes directrices de gestion en matière de mobilité (pour avis)**

Point présenté par Mme BONNAFOUS qui ne souhaite pas passer en revue le texte mais souhaite apporter les précisions sollicitées par les représentants du personnel.

La question faisant débat concerne la durée maximale d'occupation des emplois fixée à 8 ans : un arrêté doit être publié sur les emplois concernés, emplois d'encadrement uniquement.

Les représentants du personnel souhaitent que l'entretien avec les postulants à un poste soit obligatoire si le candidat remplit les conditions pour bénéficier d'une priorité : les lignes directrices de gestion recommandent l'entretien mais n'instaure pas d'obligation.

Le DRH demande que tout candidat reçoive une réponse explicite, ce point sera modifié.

Les représentants du personnel alertent sur l'absence de fiche spécifique pour le corps de l'inspection du travail : la décision prise est l'harmonisation des fiches à l'exception du personnel technique et pédagogique des sports qui ne seront plus gérés par les ministères sociaux.

La question se pose du calendrier de notification du plafond d'emploi en début d'année et des mobilités qui s'ouvriront en cours d'année dans le cadre de l'OTE ou en cas de problèmes familiaux nécessitant une mutation rapide : tous les postes seront publiés sur le portail « Place de l'Emploi public ».

<https://www.place-emploi-public.gouv.fr/>

2020 étant une année de transition, les plafonds d'emplois seront notifiés aux DIRECCTE fin février/début mars sur la base des anciennes règles de notification qui ne déterminent pas de plafond d'emploi au niveau départemental. Pour 2021, la question sera revue.

Le DRH recommande, en cas de situation individuelle à risque, de faire un signalement

En ce qui concerne les mutations, la période privilégiée est le premier semestre de l'année au cours duquel l'essentiel des mobilités s'effectue. Ainsi, les postes sont proposés en janvier/février, les entretiens sont organisés en mars/avril, le choix opéré par le service qui le notifie à la DRH qui signe les actes d'affectation car ces actes ne sont pas déconcentrés pour l'instant. En cas de désaccord, la DRH arbitre le choix litigieux avant la signature de l'arrêté de mutation.

Le DRH précise que Marie-Françoise LEMAITRE, Conseillère du DRH, a une vision complète de toutes les possibilités permises par les textes et assurera un contrôle en continu. Si la DRH valide l'autorisation de procéder aux recrutements, elle ne valide pas les fiches de poste publiées par les chefs de service qui décident de la mise à la vacance des postes.

Une alerte des organisations syndicales met en exergue la rédaction des fiches de vacances de poste qui ont été mis sur le portail de l'emploi public. En particulier, sur celles relatives au corps de l'inspection du travail qui sont totalement erronées, tant sur la formation requise que sur la position de l'agent qui ne peut être que « fonctionnaire » et non contractuel !

Il a été convenu que les voies et délais de recours seront mentionnés dans les fiches en cas de décision de refus.

La question de la formation des recruteurs se pose : une formation obligatoire au recrutement sera organisée ; le plan de formation des recruteurs 2020/2021 sera présenté lors du prochain CTM.

L'UNSA ITEFA rappelle que le compte-rendu d'entretien professionnel des recruteurs/recrutés, tel que rédigé actuellement, ne permet pas un recrutement sur les compétences de l'agent. Il ne mentionne aucun élément intéressant à cet égard. En outre, la question des entretiens, in situ, dont la prise en charge des frais de déplacement exige une réponse claire, notamment pour les ultramarins, une égalité de traitement s'impose.

Le DRH précise que l'administration qui souhaite organiser un entretien doit prendre en charge les frais de déplacement. Quant au compte rendu d'entretien professionnel, il est envisagé une refonte complète.

Le DRH prévoit un retour d'expérience sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion après un an d'application voire six mois.

Dans le cadre de la réorganisation de la DRH au 1^{er} janvier 2020 - qui sera présentée lors du prochain CTM – à chaque thématique est associé un référent.

Le DRH procède à un récapitulatif des points à ajouter aux lignes directrices, avant de passer au vote

- Mentionner la réunion interministérielle en page 9 ;
- Expliciter la notification des effectifs ;
- Mentionner la procédure mise en œuvre pour la nomination sur le poste ;
- Préciser qu'en cas de situation individuelle « à risque », un signalement doit être adressé à la DRH.
- Préciser le plan de communication des lignes directrices de gestion par des réunions d'information ;
- Ajouter le recours hiérarchique et les voies de recours ;
- Préciser les notions de « nouveaux arrivants » et « primo-arrivants » ;
- Mentionner la formation obligatoire des recruteurs.
- Mentionner, notamment pour l'outre-mer, la prise en charge des frais de déplacement ;
- Préciser la durée de publication des offres d'emploi.

Vote sur les lignes directrices de gestion en matière de mobilité :

POUR : 0

ABSTENTION : 0

CONTRE : 11 (2 UNSA, 1 CFDT, 4 CGT, 2 SUD, 1 FO, 1 FSU).

NOTA : Les lignes directrices de gestion en matière de mobilité ayant été rejetées à l'unanimité, elles seront représentées lors du CTM de repli du 27 février 2020.

➤ **Point 4 : Projet d'arrêté portant création de la commission ministérielle d'action sociale –CMAS (pour avis)**

Le projet d'arrêté portant création de la commission ministérielle d'action sociale – CMAS- a pour objet de fusionner :

- au niveau national,

1°) la commission nationale d'action sociale des affaires sociales et de la jeunesse et des sports (**CNAS**) avec la commission nationale consultative d'action sociale du travail et de l'emploi (**CNCAS**) en une seule instance dénommée « commission ministérielle d'action sociale – **CMAS** – pour la définition et la mise en œuvre de la politique d'action sociale au bénéfice de l'ensemble du personnel des ministères sociaux ; elle comptera 20 représentants du personnel désignés par les organisations syndicales au prorata du nombre de voix obtenues aux dernières élections professionnelles, 8 pour le secteur travail/emploi (4 titulaires et 4 suppléants, le même nombre pour le secteur affaires sociales et 4 pour le secteur jeunesse/sports (2 titulaires et 2 suppléants) ;

2°) la commission consultative d'attribution des aides et des prêts des secteurs affaires sociales et jeunesse et sports (**CCAPP**) et la commission d'attribution des secours et des prêts du secteur travail/emploi (**CASEP**) en une seule commission d'attribution des aides financières et des prêts – **CAAFP** – afin de garantir l'égalité de traitement des agents. Trois représentants du personnel (1 titulaire et 2 suppléants par organisation syndicale représentée au sein de la CMAS) ;

3°) Maintien de la commission d'action sociale d'administration centrale, **CASAC**, en l'étendant à l'ensemble du périmètre des administrations centrales représenté au comité d'administration centrale unique- elle ne concernait jusqu'ici que les secteurs affaires sociales et jeunesse/sports et ne s'est pas réunie depuis 2008. 6 représentants du personnel (3 titulaires et 3 suppléants) seront désignés par les organisations syndicales représentatives au CTAC UNIQUE.

- Au niveau régional,

Une commission régionale est maintenue sous le nom de « commission régionale consultative d'action sociale » - **CRCAS**- remplaçant la CRIAS et la CASOM, pour les orientations de la politique d'action sociale et comptera 1 représentant du personnel titulaire et 1 suppléant par direction, désignés par les représentants du comité technique local.

La CGT souhaite que la représentation du personnel soit établie au prorata du nombre de voix obtenues lors des dernières élections professionnelles car six organisations syndicales représentatives ne pourront pas toutes siéger, il est normal que le nombre de représentants reflète le poids de l'organisation.

S'agissant de l'action sociale qui concerne tous les agents et après discussion, le DRH demande la modification du projet pour une représentation de l'ensemble des organisations syndicales représentées au CTM et non la représentation au prorata du nombre de voix obtenues aux dernières élections soit 1 siège par organisation syndicale représentée au CTM T-E, 1 titulaire et 1 suppléant pour les 6 organisations syndicales.

Le projet d'arrêté portant création de la commission ministérielle d'action sociale – CMAS – est soumis au vote :

POUR : 6 (2 UNSA, 2 SUD, 1 FO, 1 CFTD)

CONTRE : 4 (4 CGT)

ABSTENTION : 0.

➤ **Plan ministériel de formation 2020 (pour avis)**

Ce plan est présenté par Yann-Gaël JAFFRE :

- Une offre nationale de formation destinée aux directions métiers ;
- Une offre nationale transverse sur le management, les ressources humaines, les parcours individualisés de formation et de reconversion, les politiques publiques nationales, les achats publics, l'économie, les finances et la gestion, les techniques juridiques, la communication et les services aux usagers, l'informatique et la bureautique et des formations spécifiques aux missions de chaque ministère.

A la question sur l'absence de projet de formation de recruteurs, dans le cadre des lignes directrices de gestion sur la mobilité, le DRH précise qu'elle est en cours d'élaboration sous la direction de Stéphanie RENAUD, cheffe du département GPEC/Filières métiers.

La FSU regrette un plan de formation décousu, sans vision globale. Elle souhaiterait qu'une commission formation permette un réel travail de construction de formations sur la base des demandes des agents et des encadrants.

Le DRH accepte la création d'une commission formation, celle-ci existe auprès du CTM affaires sociales/jeunesse et sports, Armelle CHAPPUIS en est chargée.

Vote sur le plan ministériel de formation 2020 :

POUR : 1 (FO)

CONTRE : 4 (2 CGT, 2 SUD)

ABSTENTION : 3 (2 UNSA, 1 CFTD).

La réunion est suspendue et se poursuivra mercredi 29 janvier à 9H30.

Sous la présidence de M. Pascal BERNARD, DRH des ministères sociaux.

Deux organisations syndicales sont présentes : l'UNSA et la CFTD.

Il s'agit de la poursuite de la réunion, aucun quorum n'est requis.

➤ **Installation du comité de déontologie des ministères sociaux (pour information)**

Charles TOUBOUL, Directeur des affaires juridiques, présente ce point.

La DAJ assure le secrétariat du comité de déontologie des ministères sociaux en lien avec les directions métiers. La présidente du comité est Mme Marie-Caroline BONNET-GALZY.

Depuis son installation en novembre dernier, le secrétariat a enregistré six saisines.

Les organisations syndicales sont habilitées juridiquement à saisir le comité de déontologie pour des questions d'ordre général, ou des questions transversales pour des cas individuels qui, juridiquement, relèvent des agents eux-mêmes.

Un rapport annuel sera présenté au comité.

➤ **Bilan social 2018 (pour information)**

A l'unanimité, la complétude du bilan social a été saluée dont le travail considérable des équipes.

Le bilan social est présenté par Mmes ATTIACH et STEINLEN du nouveau département Processus/Évaluation.

Le bilan social 2018 regroupe les données des trois périmètres de gestion de la DRH des ministères sociaux : affaires sociales/santé, jeunesse /sports et travail/emploi c'est-à-dire les programmes 124 et 155.

Sur le programme 124, sont concernées les agents de l'administration centrale et des 8 DRDJSCS, 5 DRJSCS, la DRIHL, 42 DDCS, 46 DDCSPP, 3 DTJS, les agents publics des ARS, les élèves stagiaires en formation à l'école des hautes études en santé publique.

Sur le programme 155, sont compris les agents de l'administration centrale, des 13 DIRECCTE, des 5 DIECCTE, de la DCSTEP de St Pierre et Miquelon et du SITAS de Wallis et Futuna.

Concernant les effectifs, 13 182 agents relèvent des affaires sociales, 3 031 agents de la jeunesse et des sports (+ 1 559 du programme 219 des sports) et **9 047 pour le travail et l'emploi.**

L'âge moyen des personnels est de **49 ans** pour l'ensemble des programmes et **de 49,6 ans pour le programme 155.**

Sur **la durée du travail** des agents, **10% sont à temps partiel en moyenne**, soit 7% pour le secteur jeunesse et sports, 14% pour le secteur affaires sociales et **5% pour le secteur travail/emploi.**

Concernant **les conditions de travail**, **765 accidents** de travail, trajet ou service ont été enregistrés ayant entraîné **16 373 jours d'arrêt** et **19 cas de maladie professionnelle.**

Au titre de **l'action sociale**, **5 405 863 €** ont été dépensés pour les agents relevant du **programme 124** et **6 389 513 €** pour le personnel du **programme 155.**

En matière de **dépense de personnel**, **723 251 455 €** ont rémunéré les agents du **programme 124** et **611 071 609 €**, les agents du programme 155.

Le dialogue social s'est concrétisé par l'organisation de **155 réunions d'instances de concertation dont, au niveau central, 29 CT, 17 CTAC et 18 CHSCT ; 63 groupes de travail avec les organisations syndicales au niveau central** (élections professionnelles du 6 décembre 2018).

L'UNSA regrette que l'on ne dispose d'aucune information en matière de GPEC alors que l'on dispose de nombre d'éléments dans le bilan social qui doivent être traités dans cette optique. Il est à noter le vieillissement des agents (50 ans) aussi l'anticipation de la transmission des savoirs et des compétences s'impose.

Le Président prévoit, pour le bilan 2020, des éléments de GPEC, thématique sur laquelle travaille l'équipe de Stéphanie RENAUD.

➤ **Rapports diversité et égalité 2018 (pour information)**

Ces deux plans sont présentés tous les 18 mois, par conséquent il n'y aura pas de bilan pour l'année 2019.

- *Rapport égalité femmes-hommes 2018*

Les ministères sociaux figurent en bonne place en matière de nomination équilibrée entre les femmes et les hommes aux emplois supérieurs et dirigeants avec plus de 41% des postes occupés par des femmes, 42% en primo-nomination.

La part des femmes représente 67% de l'**effectif** soit 71% pour le secteur affaires sociales, **70% pour le secteur travail/emploi** et 39% pour le secteur jeunesse/sports.

En matière d'**accident du travail**, 81% concernent des femmes dans le secteur des affaires sociales, **79% pour le secteur travail/emploi** et 48% pour le secteur jeunesse/sports.

Concernant le **temps de travail**, le télétravail est exercé par 75% de femmes et le temps partiel, par 91% de femmes.

En matière de **dialogue social**, 41% des titulaires sont des femmes au sein des comités techniques, du comité national de concertation des ARS et des CHSCT ; 51% des titulaires sont des femmes au sein des comités d'administration centrale (CTAC et CHSCT AC) ; pour les CAP, l'on dénombre 61% de femmes aux CAP du secteur travail /emploi, 54% pour les CAP du secteur des affaires sociales, 47% pour celles du secteur jeunesse et sports et 47% pour les CCP.

Concernant l'**âge moyen de départ en retraite**, est de **62,5 ans** pour les **femmes** et de **63,5 ans** pour les **hommes**.

Quant aux **promotions**, **65% des avancements de grade** sont au bénéfice des femmes et **60% des promotions de corps**.

Pour les **jurys de concours**, **49% des membres** sont des femmes et **48% des présidents** sont des femmes.

- Rapport diversité 2018

Le rapport diversité 2018 retrace les actions réalisées, pour le déploiement des politiques de diversité et de lutte contre les discriminations, au cours de l'année et identifie les axes de progression.

En 2018, les ministères sociaux ont été récompensés par une double labellisation : diversité et égalité.

Les ministères sociaux ont signé en mai 2017, avec presque toutes les organisations syndicales, un accord relatif à l'égalité de traitement qui a été suivi par une mission de diagnostic et de conseil réalisée par le cabinet GERS TOPIK, à la demande des représentants du personnel puis rédigé, en concertation avec les membres du comité de suivi de l'accord, un guide d'application de celui-ci.

Le plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles a été mis en œuvre en élargissant les compétences de la cellule d'écoute et d'alerte et en déployant des actions d'information, de sensibilisation et de formation.

Une instruction du 10 octobre 2018 renforce le programme de nomination des référents handicap et explicite les conditions d'exercice de leurs missions.

Des actions telles que les réunions des comités de suivi et stratégique des politiques de diversité et d'égalité ont été menées ainsi qu'une campagne de communication autour de la cellule d'écoute.

Une conférence sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et un séminaire des référents handicaps ont été organisés en novembre et décembre 2018.

En l'absence de questions diverses, le président lève la séance.

La prochaine réunion du CTM est prévue le 27 février 2020, CTM de repli.

La prochaine réunion ordinaire du CTM est programmée le 12 mars 2020.