



SYNTEF-CFDT

Syndicat National Travail Emploi Formation



Le **BLOG** www.syntef-cfdt.com est accessible depuis n'importe quel poste internet depuis chez vous ou depuis l'intranet du Ministère.

N'hésitez pas à nous contacter et nous poser vos questions à l'adresse suivante :
syndicat.cfdt@travail.gouv.fr

Compte rendu du Comité Technique Ministériel reconvoqué du 26 octobre 2017

Le Comité technique ministériel (CTM) était présidé en son début par la Secrétaire Générale Adjointe des ministères sociaux, puis par le Directeur des Ressources Humaines.

Le CTM était sollicité **pour avis** sur :

- 2 projets d'arrêtés relatifs aux dispositions indemnitaires des personnels du Fonds social de solidarité ;
- un projet de décret relatif à l'élargissement de l'accès à l'échelon spécial du grade de directeur du travail ;
- un projet d'arrêté relatif au RIFSEEP des Contrôleurs du travail ;
- le projet de plan cadre diversité des ministères sociaux.

Les points suivant faisaient l'objet d'une **information** :

- Le projet de loi de finances 2018 pour la mission Travail-Emploi ;
- Un projet d'arrêté élargissant le nombre et les emplois ouvrant droit à l'accès au grade de directeur du travail hors classe ;
- Le projet de charte relative à la sécurité de l'information.

Ont été abordés en **questions diverses** :

- L'impact de PPCR sur les ratios promus/promouvables pour la catégorie C ;
- La demande de dissolution par des organisations syndicales du CHSCT de la DIRECCTE Grand Est.

L'administration a surpris toutes les organisations syndicales en débutant ce CTM avec l'intention de ne pas laisser de place aux déclarations préalables !

Cela paraissait relever de la surdité face un mouvement syndical unitaire revendicatif en faveur des effectifs et des missions de notre Ministère engagé depuis le mois de mai 2017 !

Et juste après une grève intersyndicale unitaire dans les Fonctions Publiques atteignant au Ministère du Travail un taux de grévistes supérieur à la moyenne constatée dans la Fonction Publique d'Etat, touchant même notre administration centrale à une hauteur jamais vue depuis 10 ans !

L'administration a ensuite tenté de culpabiliser les OS en les informant que la Ministre avait prévu de présider le précédent CTM du 17 octobre boycotté de façon unitaire.

Le SYNTEF-CFDT a connu des temps meilleurs où les Ministres ne se déplaçaient pas en catimini à leur CTM et annonçaient à l'avance leur présence, plutôt que faire indiquer a posteriori une absence de présence intentée.

Déclaration Préalable

Depuis le mois de mai 2017 l'ensemble des organisations syndicales du ministère du travail est mobilisé pour que cesse la baisse drastique des effectifs pour obtenir le gel immédiat des suppressions de postes dans les services centraux et déconcentrés et l'arrêt des réorganisations programmées pour les absorber.

C'est aussi la demande d'un plan de recrutement d'agents, toutes catégories confondues, à hauteur des besoins des services qui doit être mis en œuvre afin que toutes les missions du ministère soient menées à bien.

La seule réponse que nous avons eue à ce jour du ministère c'est le projet de loi de finances 2018 : - 239 ETP et - 1,5 milliards d'euros de crédits budgétaires !

Pour la CFDT, loin d'être un coût, les agents des services publics sont une richesse en matière de service rendu à l'utilisateur comme de cohésion sociale et toutes les enquêtes menées sur ce sujet le démontrent. L'assèchement budgétaire des Fonctions Publiques perpétré par les gouvernements successifs depuis plus de 10 ans est donc un choix idéologique qui va à l'encontre des souhaits citoyens.

Le SYNTEF-CFDT a publié deux lettres ouvertes à la ministre du travail, en mai et en septembre, à ce jour sans réponse. Pourtant la double question posée était simple : comment assurer aujourd'hui nos missions ministérielles avec des effectifs chaque année plus contraints et comment assurer la transformation de nos services dans un contexte dégradé de perte de moyens et de sens ?

Nos déclarations préalables d'octobre lors des CAP des Contrôleurs du travail, de l'inspection du travail et des Attachés ont mis l'accent sur les problèmes concrets de fonctionnement que rencontrent aujourd'hui les agents dans leurs missions aux usagers.

La réponse du ministère doit être claire pour tous les agents dont un nombre croissant est aujourd'hui en souffrance au travail, les arrêts de travail pour cause d'épuisement professionnel se multipliant. Le rétablissement du jour de carence dans la Fonction Publique apporte un déni de ces situations pour des motifs essentiellement comptables.

Fin 2017 la CFDT a lancé une enquête sur le travail auprès des salariés et des agents dont les résultats rejoignent ceux du baromètre social des ministères sociaux :

- 80% des agents aiment leur travail mais seulement 51% disent aimer leur administration.
- 73% des agents aimeraient avoir plus d'autonomie dans leur travail.
- 44% des agents ressentent des douleurs physiques.
- 33% dorment mal à cause de leur travail.
- 27% des agents répondent à leurs mails professionnels pendant leurs congés.
- Près d'un agent sur deux voudrait pratiquer le télétravail mais ne le peut pas.

Le SYNTEF-CFDT alerte solennellement l'administration et le politique : la santé et la sécurité au travail de chaque agent est une priorité et la responsabilité pénale du chef de service peut être engagée si elle fait défaut.

Certains chefs de services se retranchent aujourd'hui derrière le politique pour justifier un management aveugle de situations de souffrance ou des méthodes inacceptables. Ils semblent oublier que le politique a une ligne de défense bien éprouvée : « responsable mais pas coupable » !

- **Dans les régions Grand Est et Ile de France** des représentants du personnel au CHSCT ont démissionné, empêchant le fonctionnement de cette instance, face à l'ampleur des suppressions de sections d'inspection du travail annoncées et estimant ne pas avoir les conditions requises pour exercer pleinement leurs missions.
- **En Nouvelle Aquitaine** la Direccte crée délibérément les conditions d'un dialogue social en panne.
- **En Occitanie** des agents de l'inspection du travail doivent renforcer au pied levé les effectifs du service Renseignements débordés face à l'afflux d'utilisateurs s'étant déplacés.
- **En ARA**, alors qu'un prestataire mène une expertise au SRC pour trouver des « *modes de travail plus innovants et gagner en productivité* », ce service est aujourd'hui placé dans des difficultés de fonctionner avec les effectifs qui lui sont alloués.
- **En Centre Val de Loire** une enquête IGAS a été menée sur l'organisation de la DIRECCTE sans que l'on sache si ses conclusions ont vocation à impacter une organisation future des DIRECCTE.
- **En Administration Centrale** les réductions d'effectifs et le système d'information poussif ont conduit à une erreur de paiement en août en faveur des lauréats de l'EPIT 2015. Le trop-perçu a été recouvré intégralement sur la paye de septembre, sans s'enquérir en amont de l'existence de situations délicates : pour le SYNTEF-CFDT il aurait été préférable de mettre en place un recouvrement échelonné.

La mise en œuvre par les ESIC des services déconcentrés, sans aucun dialogue en amont sur les besoins des organisations syndicales, de nouvelles règles de sécurisation des mots de passe pour l'usage des boîtes syndicales comme de la fin du « mode délégation » et d'un accès exclusif par OWA depuis un poste syndical dédié, restreint de fait le droit syndical d'utilisation de la messagerie professionnelle. Comment partager des équipements informatiques réduits entre plusieurs organisations syndicales ? Comment communiquer avec l'ensemble des agents par OWA ? Ceci à l'aube des élections professionnelles 2018.

Si le SYNTEF-CFDT est présent aujourd'hui à ce CTM reconvoqué après le boycott intersyndical unitaire du CTM du 17 octobre, c'est pour exiger de l'administration et du politique des réponses claires face à une situation plus que critique pour les agents, le service public et les usagers.

Ces réponses doivent être claires en termes de missions, de métiers, de GPEC, de conditions de travail, d'accompagnement par la formation dont les crédits doivent être renforcés à l'aube d'une nouvelle « *réforme structurelle* » de la Fonction Publique, le projet Action Publique 2022, sans qu'aucun bilan de la RGPP et de la MAP précédentes n'aient été conduits.

Parce que les agents, qui seront directement impactés par des « transferts entre les différents niveaux de collectivités publiques, des transferts au secteur privé, voire des abandons de mission » annoncés par le Premier Ministre, ont droit à des explications sur leur avenir dans le cadre d'un dialogue social qui doit être renoué.

Cela fait maintenant cinq mois depuis sa nomination que la ministre du Travail n'a rencontré aucune organisation syndicale, démontrant ainsi, au-delà des discours, la place qu'elle donne concrètement au dialogue social.

Aucune réponse de l'administration, qui n'a donc pas été en mesure d'apporter les éclaircissements que nous demandions. Ou peut-être partageait-elle nos constats et restait muette en l'absence d'une voi(e)x politique clairement en marche.

Projets d'arrêtés relatifs aux dispositions indemnitaires accompagnant les personnels du Fonds social de solidarité dans le cadre de sa dissolution au 31/12/2017.

Ces deux arrêtés permettent de mettre en œuvre **un dispositif d'accompagnement indemnitaire des 8 agents du Fonds social de solidarité dont le reclassement incombe aux ministères sociaux :**

- une **prime de restructuration de service pour les agents titulaires et contractuels**, qui va concerner 4 personnes ;
- une **rémunération indemnitaire compensatoire pour les agents titulaires**, qui va concerner 2 personnes.

La CFDT demande ce qu'il en est de la situation des agents non comptabilisés dans ces mesures, si l'indemnité de départ volontaire est susceptible d'être mise en œuvre, ou encore les mesures relatives à la formation pour reconversion professionnelle.

La DRH rappelle que le Fonds social de solidarité est sous double tutelle avec Bercy qui accompagne 7 agents sur 15 au total. **2 agents titulaires restent à repositionner par les ministères sociaux et ont actuellement des possibilités d'être affectés au 1^{er} janvier 2018 en administration centrale. 2 agents CDI restent également à repositionner : 1 dont le reclassement est en cours à la DGEFP, 1 dont la situation est à l'étude. La DRH rappelle par ailleurs qu'une obligation statutaire oblige l'administration à reprendre les termes du contrat actuel pour les agents en CDI. La DRH rajoute également qu'il est possible d'intégrer des agents à l'équipe de liquidation du Fonds afin qu'ils disposent d'un temps d'accompagnement courant après le 31/12/2017.**

Il aurait cependant été intéressant de pouvoir comparer les dispositifs avec ceux de Bercy pour s'assurer que les agents disposent d'une réelle égalité de traitement, la DRH nous assurant que les Finances n'accordant apparemment pas à ce stade d'indemnité compensatoire, il était possible que les ministères sociaux souffrent positivement la comparaison.

En entrant dans les détails des conditions d'attribution de la **prime de restructuration de service**, il s'avérait que seul son montant plancher (1200€ pour un allongement du temps de trajet aller-retour entre le nouveau site d'affectation et la résidence familiale inférieur ou égal à 1 heure) était mis en œuvre. **Le DRH consentait alors à relever ce plancher à 1400 €.**

La CFDT demandant, dans un parallélisme des formes, que les montants de 5 000€ et 2 500€ (attribués en cas d'augmentation de trajet aller-retour supérieur à 1H30 ou compris entre 1H et 1H30), soient eux aussi relevés de 200 € chacun, cette mesure étant totalement blanche budgétairement en l'absence d'agents concernés mais ayant valeur de symbole, le DRH refusait, ne voulant sans doute pas prendre date pour l'avenir.

Pour la  l'engagement pris précédemment par le DRH devant le CTM d'accompagner tous les agents relevant du périmètre des ministères sociaux est en passe de se réaliser complètement et un geste financier en cours de ce CTM est à porter à l'actif de l'administration en faveur des agents du Fonds social de solidarité. L'action des services et des personnels de l'administration impliqués dans cet accompagnement est à saluer.

Les 2 VOTES relatifs à chaque arrêté ont donné lieu au même résultat :

POUR : 1 
CONTRE : 6 (3 CGT, 2 FO, 1 SNUTEFE-FSU) ;
ABSTENTION : 3 (UNSA).

Projets de décret et d'arrêté relatifs au grade de Directeur du travail

Le projet de décret présenté pour avis permet d'élargir l'accès à l'échelon spécial du grade sommital de directeur du travail hors classe prévu au II de l'article 14-1 du décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail.

La CFDT a souhaité avoir connaissance de l'étude d'impact des mesures envisagées, c'est-à-dire le nombre de personnes potentiellement concernées pour 2017, 2018, 2019 et 2020 par cet élargissement à : un emploi mentionné dans le décret n° 85-779 du 24 juillet 1985, aux fonctions de délégué général au pilotage des DI(R)ECCTE, à l'emploi de directeur d'établissement public administratif placé sous tutelle du ministre chargé du travail et de l'emploi, à l'emploi de secrétaire général adjoint en administration centrale des ministères sociaux, à l'emploi de Direccte ou de directeur départemental (DD).

La DRH n'a pas été en mesure de nous apporter de chiffrage.

Le DRH a cependant indiqué que cet élargissement permet de prendre en compte l'ancienneté précédant l'année 2010 de directeurs qui ne peuvent jusqu'ici y prétendre. Et de rappeler la perte du corps de l'inspection du travail de la qualification A+, avant de la retrouver par l'intermédiaire du GRAF, après la mise en place du PTE des Contrôleurs du travail. Et d'annoncer une concertation sur l'évolution des textes régissant le recrutement des inspecteurs du travail, dans le cadre de la mission en cours faisant suite au rapport IGAS relatif au recrutement, à la formation et au parcours professionnel des membres du corps de l'inspection du travail.

Pour la  il est non seulement important mais plus que nécessaire de s'emparer de tout moyen permettant de revaloriser l'inspection du travail alors qu'une opération de fusion des corps a été engagée depuis quelque temps par la Fonction Publique... Et que dire de la comparaison avec le corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale dont, faut-il le rappeler, le plancher indemnitaire est devenu supérieur à celui du corps de l'inspection du travail dans des proportions allant de 900€ à plus de 3 000€, lors de la mise en place du RIFSEEP ?

VOTE :
POUR : 1 
CONTRE : 6 (3 CGT, 2 FO, 1 SNUTEFE-FSU) ;
ABSTENTION : 3 (UNSA).

Le projet d'arrêté présenté pour information permet d'élargir le droit à l'accès au grade de directeur du travail hors classe à 5 types d'emplois et de fonctions supplémentaires à ceux prévus à l'article 1er de l'arrêté du 6 mai 2016 fixant le nombre et la liste des emplois ouvrant droit à l'accès au grade de directeur du travail hors classe.

La **Cfdt:** est intervenue pour que les fonctions d'Adjoint au chef du Pôle T ou 3^E actuellement visées au 6^o de l'article 1^{er} (circonscrites aux seules régions d'Ile de France, des Hauts de France, d'ARA et de PACA) soient étendues aux mêmes emplois pour toutes les régions.

La **Cfdt:** a également demandé que soit visé à l'arrêté les fonctions des directeurs de secteurs sur Paris, originalité parisienne d'emplois comparables à ceux de directeurs de Pôle T dans des petites UD.

Le DRH a invoqué l'urgence de prendre le projet d'arrêté tel que présenté au CTM aujourd'hui en vue de la CAP de promotion fin novembre, mais a assuré en rediscuter ultérieurement avec le Guichet Unique.

Projet d'arrêté relatif au RIFSEEP des Contrôleurs du travail

Le RIFSEEP des Contrôleurs du travail revient devant le CTM suite au refus du Guichet Unique de la Fonction Publique (DGAFP et Direction du Budget) de valider un classement en 2 groupes de fonctions. Ce sera donc 3 groupes de fonctions, avec un alignement complet sur le RIFSEEP du corps de catégorie B des Secrétaires administratifs (distinction administration centrale et services déconcentrés).

Pour la **Cfdt:** le nouveau régime indemnitaire qu'est le RIFSEEP n'apporte qu'un hypothétique espoir d'atteindre les plafonds des groupes de fonctions des Contrôleurs du travail en ces temps de réduction budgétaire continue. Il constitue par ailleurs un frein à la mobilité malgré les primes qui y sont liées par le peu d'occasions à relever sur l'ensemble d'une carrière, ou encore l'absence de cotation des fonctions sur les fiches de poste, et la non information des agents de la cartographie de répartition des fonctions. Dans les faits le RIFSEEP permet de réduire à moyen et long terme les montants indemnitaires versés. Et le versement d'une prime avantageant les agents les plus mobiles n'est pas sans poser la question d'une discrimination indirecte.

La DRH assure cependant qu'aucun Contrôleur ne serait classé dans le 3^{ème} groupe de fonctions.

La **Cfdt:** tient à signaler que ce signal du Guichet Unique envers un corps de catégorie B technique assimilé dans son indemnitaire à celui d'un corps de catégorie B administratif ne doit en aucun cas être repris lors des négociations actuellement en cours sur l'avenir des Contrôleurs du travail.

Le DRH nous assure qu'aucun parallélisme n'a été pratiqué lors des discussions avec le Guichet Unique, qu'il ne faut pas y voir une préfiguration et que tel n'est pas l'état d'esprit des négociations à venir. Dont acte.

VOTE :

UNANIME CONTRE : 10 (1 **Cfdt:**, 3 CGT, 2 FO, 1 SNUTEFE-FSU, 3 UNSA).

Projet de plan cadre diversité des ministères sociaux

L'action du service en charge de l'élaboration et du suivi de ce plan d'action doit être saluée et il est certain que le ministère s'engage en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle, porté par la volonté d'obtenir le label Egalité professionnelle comme le renouvellement du label Diversité.

La signature de l'accord sur « l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations » au ministère du travail signé par 5 organisations syndicales représentatives sur 6 (CFDT, CGT, FO, SNUTEF-FSU, UNSA) en mai 2017 en est une preuve.

Comme celle de l'expertise demandée par les organisations syndicales et lancée le 24 octobre sur « la prévention des situations potentiellement génératrices de discrimination et à leur traitement » au sein de notre ministère par les prestataires GERS et TOPIK allant

auditer la DGEFP, l'Ile de France (UR Aubervilliers + 3UD), l'Occitanie (UR Toulouse, castres, Béziers) et PACA (UR et UD de Marseille).

Il n'en reste pas moins, et la CFDT l'a rappelé lors de la réunion de lancement de l'expertise, que l'accord signé au ministère du travail, disponible sur PACO (<https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/diversite/Pages/default.aspx>) est aujourd'hui encore peu connu des agents.

Pour la  le plan cadre diversité aurait dû mentionner explicitement les nouvelles actions qui y étaient intégrées parce que provenant du contenu de l'accord sur « l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations ». Le DRH en convient et s'annonce ouvert à une relecture du plan cadre à l'aune d'autres actions nouvelles pouvant y être intégrées.

La  a cependant des inquiétudes sur la mise en œuvre de ce plan cadre dans la réalité des services, alors que sévit un contexte fort de réduction des effectifs et une incertitude sur les missions : inquiétude sur le peu d'agents devant le porter au final face à des chefs de service qui n'y seraient pas forcément aussi sensibles qu'ils le voudraient, confrontés à de multiples priorités à gérer.

Le DRH lui-même illustre notre propos, indiquant que suite au départ en retraite du rédacteur de la note aux services relative à l'appropriation de l'accord signé, la rédaction de cette note reste à finaliser. Et de faire confiance en attendant à l'action des représentants du personnel auprès des directeurs régionaux.

VOTE :

POUR : 3 (UNSA)

CONTRE : 0

ABSTENTION : 7 (1 CFDT, 3 CGT, 2 FO, 1 SNUTEFE-FSU)

Pour information : projet de loi de finances 2018

Mission Travail-Emploi

La  vous proposera prochainement une communication centrée sur la mission « Travail et Emploi » du projet de budget 2018.

Vous pouvez d'ores et déjà consulter l'actualité du PLF 2018 sur le forum de la performance publique : <https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/>

Pour information : projet de charte relative à la sécurité de l'information

En cours de discussion la présentation de la charte annoncée à l'ordre du jour du CTM devient un projet de charte en cours de rédaction, pour preuve le CTM des Affaires sociales l'ayant amendé précédemment. Il aurait mieux valu l'écrire sur l'ordre du jour, ce qui aurait pacifié d'emblée les débats.

Si la  comprend le contexte numérique hostile décrit par le Haut fonctionnaire à la défense et à la sécurité (HFDS), nous partageons, avec l'ensemble des organisations syndicales siégeant, notre étonnement envers le manque de concertation qui a prévalu au préalable à la rédaction de la charte, qui nous semble davantage responsabiliser les agents en matière de sécurité de l'information numérique que l'administration.

Concertation des directions impliquées non seulement avec les organisations syndicales dans le cadre de l'expression de leurs besoins, mais aussi avec les directions métiers, les services et les agents dont les mesures de sécurisation paraissent atteindre à l'exercice même de leurs missions de service public.

Ainsi la **Cfdt:** doute que des messages adressés aux agents par listes de diffusion mises à disposition des organisations syndicales par l'administration puissent se dispenser de la mention du droit de retrait reconnu par la CNIL à tout destinataire. Si la condition en est que l'administration porte à la connaissance de l'ensemble des agents de la mise à disposition de ces listes aux OS, c'est bien ce qui devait être réalisé dès 2014 dans le cadre des élections professionnelles et que nous attendons toujours malgré plusieurs relances auprès de la DSI et de la DRH.

La **Cfdt:** a d'ailleurs pu constater combien le manque de concertation a pu impacter les agents des ESIC dans les services déconcentrés qui se sont retrouvés en première ligne pour mettre en œuvre ces directives de sécurisation.

Le DRH conclut le point en indiquant qu'un retour sur le projet de charte sera assuré auprès du CTM.

Questions diverses

L'impact du protocole PPCR sur les ratios promus/promouvables pour la catégorie C :

Où l'on constate que les organisations syndicales qui n'ont pas signé l'accord PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) s'enquièrent finalement de sa mise en œuvre.

Pour la catégorie C la restructuration de la grille indiciaire en 3 grades par la fusion des échelles 4 et 5 de rémunération en C2 a amené la DRH à proposer au Guichet Unique de la Fonction Publique (DGAFP et Direction du Budget) un ratio promus/promouvables de 15% au lieu de ratios précédents de 15% et 14% concernant les échelles 4 et 5. Ce qui correspond à un total de promotions potentiellement égal à 491 contre 423 avant PPCR. Soit un gain de 68 promotions ! Alors était-ce mieux avant ?

Si la **Cfdt:** s'est engagée en faveur de PPCR c'est bien parce que :

- c'est un premier pas important en créant un **précédent nécessaire à la revendication CFDT d'intégration totale des primes dans le calcul de la pension par le transfert primes-points !** Aujourd'hui le niveau de pension représente en moyenne 72% du dernier traitement de l'agent.
- Les nouvelles grilles devaient voir leurs indices augmenter par étape sur 3 ans par la catégorie A et 4 ans pour les catégories B et C. **Selon les grades et les corps ce sont des centaines d'euros bruts par an ! Force est de constater aujourd'hui que la signature majoritaire d'un accord aurait davantage amené l'Etat à respecter son engagement dans le calendrier initial de mise en œuvre des mesures PPCR.**
- **La valeur du point d'indice n'avait pas augmenté depuis 2010, à 4,63€. PPCR a été pour la CFDT l'occasion de relancer le débat et d'obtenir une augmentation à 4,686€ au 01/02/2017 qui, si elle n'est pas à la hauteur de la perte du pouvoir d'achat constatée, a un effet sur l'augmentation indiciaire.**
- **Avec l'augmentation de points d'indices au lieu de l'octroi de réductions d'ancienneté, la CFDT a souhaité décorréliser l'entretien annuel de la fiche de paye.** Entretien donnant toujours une part au subjectif et amenant certains responsables à des jugements sur l'agent plutôt que sur son travail, ou amenant l'agent à dépendre de responsables qui savaient mieux rédiger ou se battre pour obtenir des mois de réduction que d'autres.

Vous pouvez retrouver les conditions de reclassement de la catégorie C dans la nouvelle grille PPCR sur notre site :

http://data.over-blog-kiwi.com/1/49/53/22/20161128/ob_549063_cfdt-grille-ppcr-agents-c.pdf

Demande de dissolution de la CGT, FO, SNUTEFE-FSU, SUD et l'UNSA des CHSCT de la DIRECCTE Grand Est :

En date du 18 septembre 2017 ces 5 organisations syndicales ont écrit au DRH, le président du CTM Travail, pour lui demander de prononcer la dissolution des 3 CHSCT de la DIRECCTE Grand Est (Alsace, Lorraine et Champagne Ardennes), estimant ne pas avoir les conditions requises pour exercer leurs missions au sein du CHSCT, dénonçant un monologue social, jugeant que ces instances n'étaient plus en mesure de jouer un rôle de prévention des risques.

Le DRH indique ne « pas donner suite à ce stade », expertiser juridiquement la faisabilité de la dissolution et inviter à sortir d'une situation enkystée en agissant sur les marges de manœuvre possibles que ne sont pas les objectifs assignés à la DIRECCTE qui se doit de les remplir.

La  qui siège en CHSCT Grand Est ne s'est pas associée à cette démarche. Si nous alertons aujourd'hui sur la situation de la santé et de la sécurité des agents nous laissons la porte du dialogue ouverte. Le CHSCT est bien l'instance où se débattent et se décident des actions en faveur de la sécurité et des conditions de travail des agents.

Au début de la séance du CTM le DRH avait souligné un CHSCT-Ministériel qui progressait selon lui (expertises sur les services renseignements, les services emploi, le télétravail, la réforme territoriale), comme le dialogue social au sein du ministère (accord sur « l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations », expertise sur la prévention des situations potentielles de discriminations et leur traitement, négociation en cours sur la carrière des Contrôleurs du travail, négociation à venir sur la carrière des représentants syndicaux et du personnel).

La Secrétaire Générale Adjointe des ministères sociaux indiquait de son côté aller porter le travail du CHSCT-M sur la réforme territoriale au niveau interministériel.

Le CTM se conclut ainsi comme il a commencé : sur l'attention à porter à la santé et à la sécurité des agents.



WWW.SYNTEF-CFDT.COM

Votre représentant au Comité Technique Ministériel du 26 octobre 2017 :

Luc DURAND (DGT)