



SYNTEF-CFDT
Syndicat National Travail Emploi Formation

Ministère du Travail, de l'Emploi,

INTEFP

ANACT

Fédération PSTE



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 CTM du 07 juillet 2020 en audioconférence.

Le Comité Technique Ministériel Travail/Emploi (CTM) du 25 juin ayant été boycotté par plusieurs organisations syndicales, le CTM était reconvoqué le 7 juillet.

Monsieur Pascal BERNARD, Directeur des ressources humaines des Ministères Sociaux préside la séance et constate que seules le SYNTEF CFDT et l'UNSA ITEFA sont représentées. Il précise que s'agissant d'une seconde convocation, aucun quorum n'est requis et ouvre la séance.

Le président du CTM s'insurge de la confiscation du dialogue social par des organisations syndicales qui préfèrent s'opposer plutôt que de siéger en instance. Cela le renforce dans l'idée de mener à son terme la CAP disciplinaire du 21 juillet, ou du 30 juillet si celle du 21 devait être boycottée, laquelle fera la lumière selon lui sur des pratiques inacceptables.

Concernant le Syntef CFDT, nous ne comprenons pas que des OS, en raison de la défense d'un agent de l'Inspection du travail, puisse priver tous les autres agents de la participation à une instance où sont débattus des sujets qui les concernent, et ce d'autant plus en cette période pleine d'incertitudes et de changements dans l'organisation du travail.

Le président et Laurent VILBOEUF (Directeur Adjoint de la DGT) informent les participants qu'ils devront s'absenter à 11h30 pour la passation de pouvoir au cabinet de la ministre du travail et présentent leurs excuses aux participants. Madame Marie-Françoise LEMAÎTRE, Conseillère du DRH, assurera alors la présidence du CTM

C'est au tour du SYNTEF CFDT d'assurer le secrétariat adjoint de séance.

Après lecture des déclarations liminaires de nos deux organisations syndicales, Pascal Bernard nous exprime qu'elles portent des préoccupations essentielles et actuelles, en particulier sur le télétravail, qui doit se construire en harmonisant le travail à distance et en présentiel. C'est pourquoi il souhaite la négociation d'un protocole d'accord sur l'organisation du travail. Un des sujets est que les responsables puissent apprendre à manager en présentiel et à distance ce qui nécessite de se mettre d'accord sur des questions comme l'équipement, l'assurance, le confort, l'évaluation...

Points à l'ordre du jour, pour avis

+ 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 :

En préambule, les représentants de la DGT, M. Laurent VILBOEUF et Mme Catherine TINDILLIERE (Sous-directrice de l'appui et du soutien au contrôle au système de l'inspection du travail), nous indiquent que ce transfert de compétence pour le contrôle des établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques concédés et des mines et carrières à ciel ouvert à compter du 1er juillet 2021 a été décidé pour les raisons suivantes :

- Adaptation de la réglementation à la situation actuelle (forte réduction de cette activité économique et du nombre de personnes employées), risques ayant également évolués pour être moins spécifiques à ces secteurs et plus à la portée d'un corps généraliste de contrôle,
- Forte diversification des missions des agents des DREAL (Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement),
- Consécutivement au point précédent, faible activité de ces agents au titre de l'article L.8112-1 et des articles R. 8111-8 et R. 8111-10 du code du travail,
- Temps de formation important sur le code du travail pour un temps d'activité réduite,
- L'abrogation de la réglementation spécifique et l'application de la partie IV du code du travail depuis 2009 avant, en 2021, l'application de l'intégralité du code du travail à ces secteurs.

Le Ministère du travail a refusé dans un premier temps car le transfert de compétence n'était pas accompagné d'un transfert de moyens humains (ETP). Après négociation, la DREAL a consenti à octroyer 8 ETP sur une base d'activité non définie ce qui ne permet pas à ce jour de quantifier précisément la charge de

travail supplémentaire que ce transfert représentera pour le SIT. Le contrôle des mines souterraines et des forages reste par ailleurs de la compétence de la DREAL.

L'UNSA ITEFA a attiré 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).

Devant les incertitudes de ce transfert de compétences, les syndicats présents ont souhaité dans un premier temps que l'avis soit rendu lors d'une prochaine instance avec un complément d'information mais la DGT nous a indiqué ne pas pouvoir repousser l'échéance de l'avis, le décret devant être pris avant la loi de finance sous peine de perdre les 8 ETP.

La DGT a également précisé qu'un groupe de travail, qui se réunira en septembre, regroupant des agents des DREAL, des DIRECCTE et les représentants des organisations syndicales allait être mis en place afin de fixer les modalités de mises en œuvre de ce transfert (organisation, formation et accompagnement des agents) mais qu'il ne pourrait agir sur les besoins d'effectifs supplémentaires si ceux-ci devaient apparaître insuffisants lors des travaux de ce groupe de travail.

Le SYNTEF CFDT et l'UNSA ITEFA ont demandé une suspension de séance pour s'accorder sur leurs positions et ont expliqué ensuite qu'ils ne pourraient faire autrement que de voter contre, si des garanties quant à la possibilité de discuter des effectifs nécessaires à la réalisation de ces missions n'étaient pas dans les prérogatives de ce groupe de travail.

La présidente propose alors que le DRH et le DGT Adjoint complètent les informations fournies aux élus et que ce point soit rediscuté l'après-midi en leur présence.

D'autres points sont abordés entre temps (voir plus bas) puis les travaux reprennent sur ce sujet à 14h45.

Les syndicats présents ont obtenu de l'administration des garanties quant aux marges de manœuvre de ce groupe de travail, en particulier par l'adjonction d'une motion reprenant nos demandes et qui sera jointe à cette délibération. En particulier, est mentionnée la question de la répartition des 8 ETP sur le territoire, tant en ce qui concerne les agents de contrôle que les ingénieurs de prévention, ce qui pourrait éventuellement, fonction des travaux du groupe de travail, augmenter le nombre d'ETP nécessaire.

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 :

Pour le SYNTEF, Abstention : 2 voix

Pour l'UNSA ITEFA, Abstention : 3 voix

Vote CONTRE : 0

+ Grandes orientations de la politique indemnitaire 2020 :

Le ministère conserve le schéma d'emploi de 2019 d'autant que l'effectif cible n'est pas atteint.

Il n'y a et n'y aura donc aucune restriction de la part de l'administration pour des ouvertures de postes dans la limite des plafonds.

Concernant la valorisation de l'IFSE du fait de 3 ans d'ancienneté sur le poste, elle a été faite sur la paie de juin

Pour le CIA, le montant versé l'année dernière sera reconduit sauf cas particuliers compte tenu de la crise sanitaire et de l'absence d'entretiens professionnels. L'enveloppe, avec un bonus de 40%, est plus importante cette année pour le programme 155. Le CIA sera sur la paie de juillet sauf pour deux DIRECCTE pour lesquelles ce sera sur la paie du mois d'août.

La DRH nous annonce également que des travaux sont en cours sur le document de compte-rendu d'entretien d'évaluation afin de le moderniser (en vue du parcours professionnel, de la promotion et de l'indemnitaire).

Pour le SYNTEF-CFDT nous expliquons qu'à notre connaissance des entretiens professionnels ont eu lieu, que d'autres ont été demandés par des agents à leur responsable et devraient avoir lieu. Nous demandons ce qu'il en est et à ce que les EP aient lieu en présentiel.

La DRH nous répond qu'il y a trois situations :

- Celles et ceux pour lesquels les EP ont eu lieu
- Celles et ceux pour lesquels les EP sont en cours
- Celles et ceux pour lesquels les EP n'ont pas eu lieu

Dès lors, 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.

Sur la Prime Covid nous nous faisons l'écho d'informations reçues comme quoi l'attribution pourrait être discriminante. Nous demandons et obtenons donc à ce que lors du prochain CTM, les attributions soient examinées à travers l'accord de lutte contre les discriminations du ministère du travail.

Vote sur les grandes orientations de la politique indemnitaire 2020

Pour le SYNTEF, Pour : 2 voix

Pour l'UNSA ITEFA, Abstention : 3 voix

Vote CONTRE : 0

Points à l'ordre du jour, pour information

+ **Point d'information sur le CRIT :**

Après bien des difficultés pour les lauréats de cette session, la DRH nous a confirmé que les arrêtés de titularisation au 16 juin 2020 étaient en cours de notification pour l'ensemble de la promotion. La titularisation est assortie d'une formation obligatoire composée de modules en présentiel à l'INTEFP en septembre/octobre puis d'une formation individualisée.

Pour la dernière session : 92 postes ouverts pour 158 inscrits.

La DRH est en train de composer le jury qui sera installé le 14 septembre.

Les épreuves se dérouleront du 12 au 16 octobre au CREPS de Reims si les conditions sanitaires le permettent.

La séance reprend à 14 h30 sous la présidence de Monsieur Pascal BERNARD qui nous dit quelques mots sur la passation de pouvoirs où les deux ministres ont rendu hommage aux DIRECCTE. Madame Elisabeth BORNE a également insisté sur les qualités du télétravail et sur le fait que plus rien ne serait comme avant. Elle souhaite également renforcer l'intérêt pour le corps de l'inspection du travail.

Le SYNTEF-CFDT demande à ce sujet que la ministre puisse peser pour que les positions tenues par le ministère du travail soient plus entendues que cela ne l'était avant en particulier concernant l'OTE.

+ **Point relatif au déconfinement progressif :**

Le DRH rappelle les principes de la note du 25 juin :

- Pas de retour massif en présentiel dans l'attente de la négociation d'un protocole à la rentrée sur le télétravail comme mode d'organisation de l'activité des services
- Vigilance concernant les personnes fragiles d'une part et celles vivant avec une personne fragile qui doivent rester en télétravail, ou en ASA si le télétravail n'est pas possible.

La note est plutôt bien observée (30% de présentiel en administration centrale).

Il rappelle également que l'organisation du travail sera consolidée dans un protocole négocié en septembre sur le télétravail.

Le SYNTEF-CFDT demande où on en est sur le RETEX. En particulier, nous avons eu à disposition un formulaire valant pour la DGS qui demandait un retour de RETEX pour le 6 juillet. Or, à notre connaissance, d'autres directions n'ont pas encore commencé ce travail d'expression du ressenti, des besoins et des suggestions de la part des agents.

Le DRH explique que la méthode utilisée n'a pas été la même partout et que l'important est que les RETEX parviennent en octobre à la DRH. Monsieur Pascal BERNARD nous propose de voir avec lui pour le recensement des directions et bureaux n'ayant pas informé leurs agents d'un calendrier pour le RETEX.

✚ Point d'information sur les effectifs 2020 du ministère du travail et les notifications de plafond d'emploi aux services déconcentrés :

Le ministère conserve le schéma d'emploi de 2019 pour 2020 d'autant que l'effectif cible n'est pas atteint.

Il n'y a et n'y aura donc aucune restriction de la part de l'administration pour des ouvertures de postes dans la limite des plafonds.

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.

Concernant l'intérêt que peut avoir le corps de l'inspection du travail, le SYNTEF-CFDT intervient pour dire que celui-ci peut avoir une image dégradée dans le public et qu'il faudrait travailler cette image, en particulier pour une inspection du travail où les agents puissent avoir entre eux un mutuel respect, ce qui n'est pas particulièrement le cas aujourd'hui.

Monsieur Laurent VILBOEUF en convient.

✚ Projet de guide de travail à distance :

Mme JOYEUX, Directrice de Cabinet nous explique que ce guide a la vocation d'être un appui pour les agents et le management destiné à répondre aux différentes problématiques de gestion de l'activité à distance. Il a été conçu sur la base des remontées faites par les agents et l'encadrement sur les difficultés rencontrées.

Un point est fait sur les équipements professionnels des agents en situation de télétravail avec la nécessité d'équipements plus performants. Point également

sur les agents en situation de handicap qui doivent télétravailler dans des conditions identiques à celles en présentiel.

Notamment, disons-nous, par un matériel adapté à leur situation d'handicap à domicile.

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.

Le Syntef CFDT et l'UNSA ITEFA rappelle que le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) 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.

Le calendrier annoncé de déploiement des équipements pour la DGT est de 100% au 31/12/2020 pour ce qui est de l'indispensable et en 2021 pour les autres équipements. Pour les services déconcentrés il y a moins de visibilité pour le moment.

Le SYNTEF-CFDT félicite les services RH de la bonne qualité de ce guide et adhère à ce qui y est défendu. Toutefois, nous considérons que c'est une vision un peu Bisounours, c'est à dire éloignée de la réalité des services et donc avec le risque que cela ne soit pas ou peu ou mal appliqué en particulier dans les unités de contrôle.

Sur la négociation du protocole, nous attirons l'attention sur les frais personnels occasionnés par le télétravail, en particulier pour les repas alors qu'il y a une participation de l'employeur pour les repas à la cantine, pour l'usure du matériel utilisé, pour son éventuel inadaptation en matière d'ergonomie du poste de travail. L'hypothèse d'une seconde vague qui nécessiterait de reconfiner tout ou partie du territoire nécessite des réponses rapides en la matière.

Mme JOYEUX précise que ces questions seront traitées dans le cadre du protocole à venir.

✚ Projet de cursus managérial :

Ce projet consiste en la création d'un campus managérial à distance ayant pour objectif de fournir un appui utile aux managers en place, à ceux qui le deviennent, à ceux qui changent de responsabilité, ainsi qu'à ceux qui souhaitent

concourir pour accéder à des responsabilités. Aussi bien pour ceux qui ont besoin d'un appui, que pour ceux qui doivent conduire des changements, pour réaliser un travail d'équipe, participer à des groupes d'échanges, et donc progresser dans les pratiques managériales.

Les formations managériales sont en train d'être actualisées afin d'offrir une offre diversifiée. Un site interactif va être mis en place avec des rubriques comme le management et la qualité de vie au travail, le management à distance.

L'offre est également développée afin que les DIRECCTE puissent la déployer en infra dans le cadre de leur offre de formation.

Avec l'UNSA ITEFA nous intervenons sur la nécessité d'une impulsion de la DRH pour lutter contre les freins à la formation en particulier de la part de la hiérarchie au nom des nécessités de service. Le Syntef CFTD intervient par ailleurs sur le fait que dans les Direccte, les agents ne vont que très rarement sur Paco parce qu'ils utilisent le site de leur Direccte. Il faudrait donc que la DRH, en relation avec la DNUM puisse voir comment garantir un accès à l'information sur cette partie de Paco que sera le cursus managérial.

Mme REVEL, Cheffe du pôle accompagnement du management des organisations et intelligence collective, ajoute que des formations seront organisées en présentiel si la situation le permet.

✚ Convention de transfert de la protection fonctionnelle à la DAJ :

M. BRETON, Chef du département contentieux et précontentieux, informe le CTM que cette convention a pour objet de simplifier la gestion de la protection fonctionnelle qui jusqu'ici était partagée entre la DAJ en cas de saisine des juridictions et la DRH dans les autres cas (attaques etc.) Une délégation de gestion est mise en place entre la DRH et la DAJ au 1er juillet 2020, afin que la DAJ devienne le seul service à traiter les dossiers quel que soit le motif invoqué sachant que la DRH de proximité reste le premier interlocuteur des agents en cas de saisine.

La DRH sera néanmoins consultée pour des avis lorsque les demandes auront un impact en matière de ressources humaines.

✚ Rapport d'activité annuel 2019 de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux – CEMCAS :

Mme MARTIN, de la DRH, 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.

Le nombre d'appels reçus (majoritairement des femmes) a été de 29 en 2016, 35 en 2017, 51 en 2018 et 26 pour le premier semestre 2019.

Les premiers critères de discriminations pour ces appels sont : les activités syndicales, l'état de santé et le handicap, le sexe, l'âge et les origines.

Depuis le 1^{er} juillet 2019 un nouveau prestataire, le cabinet Concept RSE, intervient avec la plateforme « Léa ».

Le périmètre d'intervention en matière de public est élargi : agents en activité, candidats, agents ayant quitté les services (depuis 6 mois au plus) et élèves.

Le prestataire analyse, conseille et oriente les agents et peut, le cas échéant, faire une demande d'ouverture d'enquête administrative.

La DRH souhaite intensifier la campagne de communication sur le dispositif.

Pour le SYNTEF CFDT, nous renouvelons sur ce sujet la remarque sur PACO et les Intranet des Direccte. Le SYNTEF-CFDT demande par ailleurs un éclaircissement sur la question des enquêtes administratives pour vérifier si elles ont bien lieu dans le cadre du Protocole d'accord de lutte contre les discriminations.

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, Cheffe de la mission instances communiquera à Mme MARTIN cet accord ainsi que l'accord sur les porteurs de mandats pour les discriminations syndicale afin qu'ils soient également portés à la connaissance du cabinet « Concept RSE ».

✚ Déploiement du compte personnel de formation CPF pour les agents de la fonction publique selon un dispositif mis en place fin 2019 :

Mme FANZAR, Cheffe de la mission Plan de développement et parcours, précise que la campagne sur le CPF a été retardée du fait du confinement.

Le CPF remplace le 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 heures et au 31 décembre de chaque année 25 heures maximum peuvent être créditées.

Pour les agents de catégorie B et C, qui ne sont pas titulaires au moins d'un diplôme professionnel de niveau III, les droits sont majorés de 50 heures par an avec un plafond de 400 heures.

Il peut être mobilisé par les agents pour le financement de formations dont les demandes sont à déposer auprès des conseillers mobilité carrière.

Plusieurs remarques sont faites par les représentants des deux syndicats présents sur la méconnaissance du dispositif par les agents et la nécessité de le faire connaître et y compris via les Intranet des Direcctes.

+ Questions diverses :

- Le SYNTEF-CFDT demande où en est l'engagement du DRH sur la reprise des négociations pour l'avenir des Contrôleurs du travail.

Madame LEMAITRE répond que pour le moment rien n'a encore été planifié mais que la DRH nous informera prochainement de ce qui sera décidé.

- Le point sur le rapport de la cour des comptes sera traité lors d'un prochain CTM, les représentants de la DGT ayant quitté la séance avant que soit abordé ce point.

La séance est levée à 18h40.

La prochaine réunion est prévue le mardi 29 octobre 2020.

Vos représentants du SYNTEF-CFDT à cette réunion :

Sébastien MORVAN (DGT)

Frédérique LIBAUD (UR ARA)

N'hésitez pas à nous contacter :

Tel : 01 44 38 29 20 mail : syndicat.cfdt@travail.gouv.fr