



SYNTEF-CFDT  
Syndicat National Travail Emploi Formation

Ministère du Travail, de l'Emploi,

INTEFP

ANACT

Fédération PSTE



Le BLOG [www.syntef-cfdt.com](http://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](mailto:syndicat.cfdt@travail.gouv.fr)

## Déclaration préalable

Comité Technique Ministériel du 19-20 octobre 2020.

**Mme la Ministre, Monsieur le Secrétaire général, Messieurs les directeurs,**

**Victime d'un attentat perpétré au nom d'une conception dévoyée de l'Islam, Samuel Paty était depuis plusieurs jours la cible d'une vindicte publique.**

Pourquoi cette vindicte ? Parce qu'il avait montré des caricatures de Mahomet dans l'une de ses classes où il étudiait avec ses élèves la liberté d'expression. Comme tout enseignant, il cherchait ainsi à préparer des jeunes à l'exercice de l'esprit critique, condition essentielle à une pleine citoyenneté.

Nous pensons à Samuel Paty ainsi qu'à ses proches endeuillés.

Nous rappelons que les enseignants doivent être soutenus dans l'exercice de leur métier.

Que nous sommes attachés, à la CFDT, à la liberté d'expression et que nous refusons les logiques extrémistes et obscurantistes.

Que nous sommes attachés à la laïcité, qui garantit la liberté de conscience.

Que ça n'est pas par la haine que nous répondrons à la haine qui a coûté la vie à Samuel Paty mais par la promotion de la liberté, de l'égalité et de la fraternité.

Madame la Ministre, Votre présence dans cette instance, et vos propos, sont très attendus.

**Vos agents ont besoin de réponse, tant les réorganisations hésitantes et trébuchantes du système de l'inspection du travail et des services de l'emploi ont causé du tort au sein du Ministère du travail.**

SYNTEF-CFDT -14, AVENUE DUQUESNE -75350 PARIS SP 07

Le Blog : [www.syntef-cfdt.com](http://www.syntef-cfdt.com) E-mail : [syndicat.cfdt@cfdt.travail.gouv.fr](mailto:syndicat.cfdt@cfdt.travail.gouv.fr)

**Sur la réorganisation du SIT**, vous avez déclaré que notre nouveau Directeur général du travail aura notamment à relever le défi "d'accompagner l'évolution de l'Inspection du Travail".

Soit, mais encore faudrait-il savoir une évolution vers quoi ? Et sur la base de quel bilan ? Et une évolution avec qui ? Car on ne réforme pas sans les agents, ni a fortiori contre. Il est essentiel de rassembler les agents de l'inspection du travail, trop souvent divisés, il vous faut restaurer la confiance, notamment à l'égard de la ligne hiérarchique.

Cette confiance a été énormément mise à mal ces dernières années.

On pourrait citer une multitude d'incident. Nous en citerons un, car il nous paraît significatif et a été en quelque sorte objectivé par une instance extérieure, le Conseil National de l'Inspection du Travail.

Le 17 avril 2019, cette instance indépendante, composée notamment de conseiller d'Etat, de conseiller à la cour de cassation, d'IGAS, a épinglé la DGT sur le fait que les consignes délivrées en matière de renseignement du système d'information WIKIT, sur l'action collective PSI, pourrait amener « à augmenter artificiellement les statistiques des visites d'inspection remontées au BIT ». On parle là de falsification des remontées statistiques. On ne peut donc pas faire confiance aux chiffres !

Cet avis n'intervient pas seul. Il n'est pas interdit de le rapprocher du rapport d'information à la commission des finances du Sénat du 25 septembre 2019 selon lequel je cite « les changements réguliers d'indicateurs de performance concernant l'inspection du travail dans les documents budgétaires transmis au Parlement peuvent laisser songeur »...indicateurs qui de plus ne sont pas toujours renseignés.

On le sait bien, l'inspection du travail ce sont des agents, mais aussi un système, et les errements dans le pilotage ont des effets sur le sens du travail des agents. Les insuffisances du pilotage au niveau central ont des effets sur le pilotage dans les services déconcentrés. Comment déployer efficacement des actions collectives faisant sens dans ce contexte ?

**Mme la Ministre, on évalue beaucoup dans ce ministère, on évalue les agents – et on y reviendra sur la question des LDG- mais on n'évalue pas beaucoup l'efficacité des actions, notamment les actions collectives. Il y a là un enjeu majeur.**

**Sur le bilan, nous vous l'avons dit, il est nécessaire.** Le bilan effectué en avril 2020 par la Cour des Comptes ne suffit pas. Non pas qu'il faille l'enterrer, bien au contraire. Mais c'est un bilan extérieur à votre ministère, il faut que votre ministère y réponde, se l'approprie, le mette en débat, et fasse son propre bilan. Il vous faut faire le bilan de la réforme du SIT, évaluer l'état des services, montrer les points forts mais aussi les points faibles.

Le bilan de la Cour des Comptes pointe notamment l'absence de perspective professionnelle pour le plus grand nombre, et appelle à bâtir une véritable politique de ressources humaines. C'est un point majeur, cela concerne directement les conditions de travail des agents.

**Il vous faut, nous vous l'avons dit, proposer aux agents un véritable projet de service, fédérateur.** Il ne s'agit pas de mettre en place une énième réforme des services.

**La réforme de l'OTE, comme nous l'avons dit au dernier CHSCT Ministériel de la semaine dernière, avance à marche forcée et selon un calendrier qui nous paraît dangereux et irréalisable.** Dangereux en termes de conditions de travail des agents. Irréalisable pour que cette réforme fonctionne...car elle ne fonctionnera pas sans les agents. En effet les remontées des services révèlent une pression qui s'accroît depuis le déconfinement, dans un contexte où les effectifs diminuent toujours plus. Et ces difficultés ne sont pas derrière nous, pandémie oblige.

Alors qu'en est-il des agents ? Cette simple question ne paraît tout simplement pas posée. Quelle est votre analyse sur leur situation ?

Quid à ce titre des RETEX, les retours d'expériences censés être organisés par les chefs de service au plus près des agents, sur la période tellement particulière que nous venons de vivre, et que nous allons vivre pour un certain temps encore ? Ont-ils été effectués ? Quels enseignements en tirez-vous ?

**Ce que nous pouvons vous dire Mme la Ministre c'est que vos agents sont fatigués.** Ceux ayant œuvré dans les services de l'activité partielle, qu'ils soient titulaires de leur poste ou venus en renfort d'autres services emplois ont répondu présents devant l'immense défi qui leur était présenté.

Les agents des services renseignements, appuyés par de nombreux agents des services de contrôle. Mais aussi les services informatiques qui ont fournis les moyens de travailler à distance à l'ensemble de leurs collègues ont aussi répondu présents.

Et c'est dans ce contexte que Monsieur le Premier Ministre nous annonce un report de 3 mois de la mise en œuvre de l'OTE, excepté pour nos collègues des Services Généraux Communs qui, eux n'ont pas de report!!!!

Au-delà des contraintes « matérielles », en termes de calendrier, d'effectif, de charge de travail, **quid du sens de cette réforme ?**

Ne vous appartient-il pas, avec l'ensemble de la ligne hiérarchique, de porter le sens de cette réforme, de mobiliser l'ensemble de la ligne hiérarchique pour vous efforcer de partager sa signification, ses objectifs avec les agents. Si ce n'est avec enthousiasme – ce n'est pas le genre de la maison- au moins avec conviction.

Quelle amélioration du service public, des conditions de travail doit-il concrètement résulter du rapprochement Cohésion Sociale/ Direccte. N'y a-t-il pas un risque de casser ce qui faisait jusqu'à lors la force du Ministère, le lien entre les missions emploi et les services du travail ? Il est tout de même un peu étrange qu'une OS, qui n'est pas à l'origine de cette réforme, vous demande de la défendre. Cela peut surprendre, mais nous vous le disons :

Mme la Ministre, vous ne pouvez pas réformer du bout des lèvres, vous devez assumer clairement les décisions d'organisation que vous prenez ou qu'on vous demande de

prendre, vous ne pouvez laisser les agents dans une espèce de déni de management. Car ce déni s'ajoute aux difficultés matérielles pour augmenter l'inquiétude des agents.

Autre réforme qui se télescope à la réforme de l'OTE, la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion :

**Les Lignes Directrices de Gestion mobilités, ça piétine, ça ne fonctionne pas, ça inquiète** et cela irrite profondément dans les services. Les procédures de parution des postes et les procédures de recrutement ne sont pas maîtrisées par les services en charge des ressources humaines. Mais quoi de surprenant, cette réforme a été menée en coup de vent, en tornade, sans prendre le temps de former, d'expliquer, d'expérimenter. Le contexte covid n'ayant qu'accentué une mise en œuvre périlleuse.

Et pour ce qui est des Lignes Directrices de Gestion promotion, le projet de note produit par la DRH inquiète. Nous ne voyons pas clairement la transparence qui pourrait résulter de la procédure proposée. Cette transparence, avec la fin du rôle des CAP en la matière, est indispensable. Les décisions de promotion doivent être prises selon des critères clairs, connus de tous.

Or la procédure que vous mettez en place semble reléguer les évaluations annuelles, à une place assez obscure et secondaire. Sauf erreur, le document qui sera prédominant pour l'attribution d'une promotion sera une Annexe 2 Fiche individuelle de proposition à une promotion, rédigé par un « chef de service », sans précision sur la qualité exacte de ce chef de service.

Cette procédure ne garantit pas la transparence des décisions. Il nous paraît par conséquent essentiel de donner -ou redonner- aux évaluations annuelles une place déterminante dans le processus de promotion. Qu'on le veuille ou non, l'évaluation annuelle est la seule procédure qui associe l'agent à son évaluation, laquelle n'est pas rédigée par un lointain « chef de service », mais par le n+1.

Nous voulons finir notre déclaration par vous rappeler que cette année, le plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail s'achève. Le déroulement d'une dernière session complémentaire, toujours en attente des résultats par ailleurs, ne doit pas faire oublier que, si le corps est mis en extinction, des centaines de contrôleurs demeurent. Ils doivent pouvoir envisager un avenir professionnel ouvert, au-delà de cette ultime session du CRIT. **Le Syntef-CFDT appelle donc à la reprise rapide de négociations sur le devenir de vos agents, contrôleurs du travail.**

Merci de votre attention.