



CTM des 19-20 octobre 2020

**« Moi, je pense que non »
-Pascal Bernard, DRH-**

Abracadabra ! Bienvenue dans ce CTM de la prestidigitation ! Où les points de l'ordre du jour apparaissent et disparaissent, les points d'information sont assortis de documents écrits à l'encre invisible et, surtout, où il sera finalement assez peu question d'OTE, donc tout ce qu'on peut dire à ce stade c'est que des « ETP » et des « ETPT » (Ooooo le bestiaire budgétaire fantastique !) vont rentrer dans le chapeau et sortir par la manche (du préfet), certains rentreront colombes et ressortiront lapins et l'as de pique du DRH devient un roi de cœur dans le PLF. On causera aussi un peu organisation de travail, où le renforcement du pilotage par objectif, et en particulier au pôle Travail, devient collectif autonome de co-construction, ainsi que d'égalité femmes/hommes, où la réalité se transforme dans le beau miroir de l'autosatisfaction du ministère.

Sur un registre beaucoup plus tragique et révoltant, nous apprîmes en fin de CTM que le mystérieux retard de publication des résultats du CRIT avait pour raison que le « jury souverain » avait jugé légitime, utile et opportun de ne pourvoir que 52 postes sur les 92 ouverts. Visiblement, on est gêné-es aussi côté DRH (ça nous fait une belle jambe). Quant à nous, les mots nous manquent pour exprimer la colère ressentie mais voici la motion votée à l'unanimité des représentant.es du personnel :

Nous, avons appris avec stupeur et consternation que, bien que les résultats du CRIT 2020 aient été connus et que nous en ayons demandé communication à plusieurs reprises durant la séance, le choix a été fait sciemment de ne pas les communiquer durant le CTM présidé par la Ministre et pour cause : 52 reçue.s sur les 92 postes à pourvoir. Il en manque donc 40.

Encore une fois, le ministère du travail fait preuve d'un mépris total envers nos collègues. Après 7 ans, des dizaines d'arrêts maladies, de renoncement à concourir de centaines de nos collègues, le ministère fait toujours preuve de la même violence

Les syndicats rappellent que c'est l'administration qui a choisi le mode du PTE de CT en IT.

Les syndicats exigent que la ministre trouve une solution immédiate pour pourvoir les 40 postes qui sont budgétés jusqu'au 31 décembre 2020.

Nous reprenons les deux dernières phrases de notre motion de l'année dernière qui malheureusement reste d'actualité : Nous dénonçons le gâchis sur le plan humain et financier du concours de cette année. Enfin une solution pérenne doit impérieusement être trouvée pour transformer les emplois de centaines de CT qui n'ont pas pu bénéficier du PTE cette année.

En conséquence les syndicats CGT CFDT FO FSU SUD UNSA quittent le CTM

Déclaration préalable de SUD à la Ministre : « La débâcle »

Madame la Ministre, nous ne vivions pas exactement des jours heureux au ministère du travail avant votre arrivée.

Les réformes et réorganisations incessantes dans les administrations centrales et services déconcentrés, en régions comme en départements, la saignée continue des effectifs à tous les étages hormis celui de l'encadrement l'abandon de l'idée même de service public au profit d'une politique d'affichage de chiffres toujours plus effrénée sont devenus le pain quotidien de nos services.

Le mépris total pour les carrières et rémunérations des catégories B et C, jusqu'à cette heure où s'achève le dernier concours réservé d'accès au corps de l'inspection du travail, le mal-être des agent·es allant croissant dans notre administration, comme en témoigne pour les cas les plus dramatiques les suicides et tentatives de suicide mais aussi le recours au dispositif de rupture conventionnelle au sujet duquel de nombreuses et nombreux collègues restent dans l'attente du traitement de leurs demandes par l'administration, ou encore les départs, mises à disposition et autres dispositifs permettant de fuir ce ministère pathogène, ne font pas de doute.

Mais nous constatons que la débâcle s'accélère avec votre arrivée Mme Borne, à l'heure où le ministère ne va pas tarder à perdre près de 1 000 agent·es.

L'OTE sera encore plus sanglant qu'annoncé. *Fraîchement nommée, vous aviez assuré défendre bec et ongles nos services, qui avaient su faire valoir leur importance durant la crise sanitaire. Le ministère du travail outragé, le ministère du travail martyrisé mais le ministère du travail... non, en fait, rien. Votre maigre conquête ? Un report de 3 petits mois de la mise en place des DDETS et des DREETS. Vos défaites ? Elles sont en revanche déjà nombreuses.*

Disons-le : on savait que le ministère du travail ne sortirait pas gagnant de cette réforme. Comme l'avait annoncé Sabine Fourcade, ex-secrétaire générale qui a quitté le navire en plein naufrage : nous sommes absorbés par les ex-DDCS(PP), le pedigree des préfigurateur·ices dans lesquelles nos chef·fes -qu'on ne pleurera pas- sont en minorité le prouve. Le ministère de l'intérieur prend la main, non seulement parce que ce sont les préfet·es de département et de région qui ont sélectionné les candidat·es mais parce qu'en prime, une partie des agent·es des services déconcentrés¹, regroupé·es dans les secrétariats généraux communs, sont récupéré·es et que la mission MOE sera dévolue aux préfetures à compter du 1^{er} avril 2021.

On savait tout ça, ce qui a immédiatement conduit l'ensemble des organisations syndicales du ministère à s'opposer à cette réforme. Mais cela ne nous pas empêché d'être effaré·es quand le détail de l'addition a été présenté dans les documents soumis au comité technique spécial des Directes du 7 octobre.

Le détail des transferts de poste :

• **Pour les SGC.** *En métropole 361 ETPT² seront transférés aux SGC installés le 1^{er} janvier 2021 : 281 ETPT qui viennent des unités départementales affectés sur les fonctions support en UD (hors 80% des fonctions financières et hors ESIC) et 80 ETPT qui viennent des unités régionales mais travaillent en théorie actuellement pour le compte des UD. Outre-mer, ce sont 47 postes qui seront transférés vers les SGC. Soit au total 408 postes concernés.*

• **Et la MOE.** *Alors que le ministère était resté silencieux sur les effectifs MOE, arguant que cette question dépendrait notamment de la manière dont leurs missions évolueraient, il est en mesure aujourd'hui d'affirmer que 130 ETPT rejoindront le ministère de l'intérieur. Pour y faire quoi ? Nul ne le sait puisque les évolutions n'ont pas été arrêtées !*

Ah, heureusement que vous nous avez défendu·es Mme la Ministre ! L'OTE, c'est plus de 5% des effectifs qui sont perdus par le ministère du travail au profit du ministère de l'intérieur ! Et derrière cette perte, c'est évidemment le fonctionnement de nos services qui va être affecté et menacé.

¹ http://www.sud-travail-affaires-sociales.org/IMG/pdf/ote_et_fonctions_supports.pdf

² Désormais les agents comptent au prorata de leur date d'arrivée (ex. un agent arrivant dans la région au 1^{er} décembre 2019 ne comptera que pour un mois dans le plafond d'emplois 2019 mais bien sûr comptera entièrement en 2020)

Au sujet de cette réforme, permettez, une fois n'est pas coutume, que SUD TAS cite la sénatrice Taillé-Polian, vice-présidente de la commission des finances : « L'OTE et AP 2022 sont les autres noms de l'affaiblissement de la présence du ministère du travail sur le territoire. »

La trahison sur les effectifs 2020. *Il y a quelques mois, M. le DRH affirmait sans ciller que si les plafonds d'emploi 2020 n'avaient pas été communiqués aux OS c'est parce que le ministère était en bonne voie d'obtenir de Bercy un maintien des effectifs identique à ceux de 2019, du fait de la crise sanitaire. Patatras ! Alors que, nationalement, aucune information n'a été communiquée, c'est par le biais des régions que nous apprenions à la fin de l'été que la baisse des effectifs n'a en réalité jamais cessé. En CTSD Normandie, il est ainsi annoncé la suppression de 252 ETPT au niveau national en 2020. Les voilà donc les remerciements auxquels ont droit les agent·es de ce ministère après avoir travaillé dans des conditions difficiles durant le confinement. Curieusement, cette annonce n'était pas dans la vidéo que vous avez envoyée aux agent·es pour annoncer comme vous étiez heureuse de rejoindre le Ministère du Travail.*

En 2021, la saignée continue. *Le projet de loi de finance n'est pas encore adopté : toutefois, celui-ci acte déjà la suppression de 221 ETPT en 2021 conformément à l'objectif réaffirmé de réduction des effectifs pendant le quinquennat d'Emmanuel Macron. Pour faire face à la crise, il n'est plus question de maintien des effectifs (ne parlons même pas de recrutements...) mais de « renforts temporaires en CDD qui pourraient être accordés au cours de la gestion 2021 et faire l'objet d'autorisations ponctuelles », notamment dans les services en charge de l'activité partielle.*

252 ETP supprimés en 2020, 772 postes en 2021 : sur ces deux années, le ministère du travail verra plus de 1 000 postes disparaître, passant à moins de 8 000 là où nous étions plus de 10 000 il y a 10 ans. Des suppressions de postes sont déjà annoncées pour 2022. A ce rythme, c'est l'existence même du ministère qui est menacée, Mme la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans un climat de répression et de mépris des instances représentatives du personnel. *La semaine dernière nos camarades CGT, FSU et SUD du CHSCT ministériel vous adressaient une lettre ouverte faisant le compte des dangers qui pèsent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail de nos collègues au ministère et de l'irrespect qui règne envers les prérogatives des institutions représentatives du personnel. Qu'en dites-vous Mme Borne ? Quelle réponse avez-vous apporté à cette alerte et est-ce que vous aurez la volonté que les choses changent, maintenant que vous êtes saisie de ces sujets ? Nous attendons également vos réponses.*

Nous maintenons également notre exigence de retrait de la sanction infligée à Anthony Smith, et rappelons que nos organisations syndicales CGT, CNT, FSU et SUD demandent également que la hiérarchie qui a relayé les pressions extérieures auprès d'un inspecteur ne faisant que son travail ait à répondre de ses actes. Les directrices départementale et régionale sont dans cette affaire les seules dont le positionnement soit véritablement contraire aux règles déontologiques de leurs fonctions au sein de nos services.

Et d'instrumentalisation de nos missions. *Nous vous avons entendue affirmer lors de la conférence de presse gouvernementale du 15 octobre que les salariés « peuvent aller au travail en toute sécurité ». Quelle provocation ! alors que l'inspection du travail a été empêchée pendant des mois d'exercer ses missions, que le travail qui lui a été demandé reposait sur la communication de guides, protocoles et fiches au détriment du code du travail, vous sortez de votre chapeau un beau chiffre de 50 000 interventions et de 300 mises en demeure « seulement », vous manipulez la réalité dans le seul but de faire continuer coûte que coûte au maximum l'activité économique malgré la reprise affolante de la pandémie.*

Mme la Ministre, les agent·es de terrain n'ont pas vocation à faire le service après-vente de vos déclarations éhontées et de votre politique qui se fiche de la santé des travailleurs et travailleuses, dans un contexte où l'on remarque au contraire une recrudescence des accidents du travail (il n'y a pas que le COVID qui menace les salarié·es), une précarité et un taux de chômage grandissants, et où bon nombre de clusters épidémiques ont été repérés sur les lieux de travail.

Vos déclarations, vos mensonges, n'engagent que vous.

Intervention de la Ministre *(l'intégralité du discours est disponible [ici](#))*

- **Covid dans les services.** La Ministre et le DRH insistent sur le fait que le national va veiller de manière accrue à la mise en œuvre locales des instructions sur la crise sanitaire et aux conditions du télétravail. Il semblerait que nos alertes sur le grand n'importe quoi qui règne entre régions et dans les régions aient finalement été entendues. La Ministre en profite pour reprendre à son compte le retrait des masques DIM « suite à une évolution des connaissances scientifiques ». Allez, on ne relève pas : si ça lui fait plaisir, l'important c'est que ces masques dangereux dégagent.

- **Bâtissons l'avenir ensemble.** La ministre feint de se pencher sur le sort des catégories C en annonçant vouloir améliorer les ratios de promotions de grade, voire faciliter le passage en B (sont citées les renseignements et les assistant·es de direction, soit des tâches qui ne concernent qu'une minorité de catégorie C. On ne voudrait pas gâcher l'ambiance, mais des annonces de tentative d'amélioration des ratios sont régulièrement faites (la dernière date de l'ère Pénicaut), et les C ne voient toujours rien venir. On jugera donc sur les actes, pas sur des intentions.

Sur les CT, la Ministre annonce que ça ne serait pas juste de promouvoir l'ensemble CT restants en IT, comme si cela est juste de les laisser dans un corps en extinction, sans perspective de carrière. Là encore des annonces : 20% des postes du concours d'IT dédiés au concours interne, garantie donnée aux CT de pouvoir rester en section et d'obtenir une mutation en section. Là encore, on jugera sur les actes, et on ne peut déjà que condamner le choix fait de laisser plusieurs centaines de CT sans perspective immédiate. Sur toutes les difficultés de service actuelles (surcharges de travail, pertes de sens, désorganisations, tyrannies...), à l'unissons avec le DRH : l'accompagnement managérial.

- **Ceci est mon projet TM pour l'inspection** : l'objectif est de multiplier les candidatures au concours avec de nouvelles actions de com' ; des actions pour renforcer la lutte contre les violences notamment à l'agric (rappelons que nous avons interpellé la DGT sur ce sujet durant l'été dernier (le DGT adjoint renchérit : « On va mettre en place un plan d'action relatif à la recrudescence d'incidents lors des contrôles dans le domaine agricole ». Ah d'accord) ; augmenter et accélérer les recrutements pour résorber les intérim (c'est dit !) ; améliorer les outils numériques ; « élaborer des indicateurs utiles aux agents eux-mêmes » (sous ces termes on suppose qu'il s'agit de la refonte de WIKIT), et rendre plus attractive la carrière du corps de l'inspection du travail. A l'exception de la lutte contre les incidents de contrôle, toutes ces annonces avaient déjà été faites précédemment.

Sur les effectifs, le nouveau DGT nous annonce vouloir résorber les intérim et nous donne les deniers chiffres sur ce sujet : 1839 agent.es en sections généralistes/agric/transport alors qu'il existe 2069 sections inspection, et 142 agent.e.s en UR (travail illégal, amiante, etc...). La DGT reconnaît enfin ce que nous dénoncions dans un [tract](#) en début d'année : il y a moins de 1900 ETP en sections relevant des UD

Enfin, Last but not least : « renforcer DE MANIÈRE SIGNIFICATIVE la fonction d'encadrement » : on en parlera le lendemain (cf. plus bas).

Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE : plutôt point que d'information

Sur les plus de 1 000 pages de documents communiqués au titre de ce CTM, le document sur les DREETS, DEETS et SGC fait 2,5 pages et celui sur la MOE un peu moins de 2 pages, rien sur les deux projets de décret pourtant inscrits à l'ordre du jour que l'administration nous présente dans les grandes lignes (grandes mais bien vagues) oralement en séance, le point sur l'application de l'accord dit « d'accompagnement » ne sera pas traité en tant que tel, d'abord sous prétexte que « le point sur le campus managérial répondra à toutes nos questions ». Donc bien sûr la question ne sera jamais abordée (sauf pour dire que « l'accompagnement est prévu jusqu'à fin 2021 mais si besoin on pourra le prolonger par exemple pour des formations très longues »). Bref, il faudra se contenter des 4,5 pages de note et du discours de la Ministre. On vous synthétise tout ça ici, additionné des pépites trouvées dans le PLF, en axant surtout sur le SGC, le plus urgent (*mais surtout, franchement, on n'a vraiment réussi à glaner aucune info concrète sur les DREETS et DEETS*).

La Ministre donne ses orientations. Déjà, il faut lire entre les lignes. Surtout, rappelez-vous que jusqu'à présent, notre ministère a perdu tous les arbitrages sollicités... on peut aussi, par lecture *a contrario*, identifier ce qui est menacé : la place du régional sur les politiques de l'emploi et de l'insertion (avec les DEETS, si ça part au département, ça part à l'Intérieur) ; la dilution des missions mutations économiques (au sens large) du fait du rapprochement entre Pôle 3E et cohésion sociale ; l'indépendance de l'inspection du travail, son indépendance et ses moyens ; le respect du protocole (que SUD n'a pas signé sachant bien à quoi s'en tenir) sur le sort des agent·es ; le choix de suivre ou non son emploi en SGC ; le changement de résidence administrative pour le transfert de la MOE aux nouvelles plateformes interrégionales préfectorales ; sauver quelques postes de chef·fes de chez nous, qui pour l'instant n'ont pas trop gagné à la loterie des préfigurations. Dans la discussion, l'accent est mis sur trois « engagements » concrets : priorité de recrutement, maintien de rémunération, priorité de mutation.

Trois échéances des transferts des emplois du ministère du travail au ministère de l'intérieur, déjà actés dans le projet de loi de finances :

- **Au 1^{er} janvier 2021** pour les fonctions support (hors ESIC³) en UR comme en UD transférées aux SGC qui travailleront désormais pour les préfetures, les DDI et les UD des DIRECCTE en attendant les DEETS) ;
 - Selon la DRH nationale, « le processus de pré-positionnement est en cours » et en tout cas devra être achevé pour les agent·es des DI(R)ECCTE **le 10 novembre**

Commentaire de Sud : *Selon nos sources, ça dépend des endroits : parfois c'est pas trop du tout commencé, et parfois on presse les agent·es d'avoir choisi dans 15 jours. Du coup, n'hésitez pas le cas échéant à dénoncer vos préfet·es à Pascal Bernard et Anouk Lavaure -attention les adresses sont @sg.social.gouv.fr-, copie au cabinet de la Ministre qui a dit : « je vais suivre l'accompagnement des agents concernés par la création des SGC soit parce qu'ils vont rejoindre ces structures, soit parce qu'au contraire ils ne souhaitent pas y être intégrés »*

- Pour le SGC++ régional de l'Île-de-France, ce sera **au 1^{er} avril** pour la mutualisation entre la DREETS (là-bas on dit DREI), la DRIAAF et la DRAC
- **Au 1^{er} avril 2021** pour les missions Travail et Emploi (DREETS et DEETS constituées avec les services cohésion sociale) et pour la MOE (transfert en préfecture sous la forme de plateformes régionales).

³ Mais seulement pour des raisons d'incompatibilité des logiciels ministériels... On aurait tort d'y voir une situation définitive...

2° L'impréparation de la future organisation en SGC. La note mentionne que le travail des fonctions support mutualisées et externalisées sera dirigé par la **hiérarchie du SGC** dans les cadres négociés entre la direction du SGC et chaque direction DDETS, DDI, préfecture⁴ (formalisés par les « **contrats de services** »), avec les « **référénts de proximité** » de chacune et en articulation avec les tâches qui restent au niveau régional (« **par exemple la rémunération et les nominations** »), échelon où là aussi il y aura des référents pour discuter avec le SGC. Vous la voyez là l'usine à gaz n'est-ce pas ?

Commentaire de Sud : C'est un beau fouillis décisionnel qui va encadrer le travail des agent·es du SGC et se répercuter sur la gestion de ce dont les autres ont besoin et/ou droit.

- **Cadre juridique du transfert** (demande de SUD car aucune info n'apparaissait à ce propos, aussi dingue que ça puisse paraître: « intégration au ministère de l'Intérieur mais éventuelle possibilité d'être plac·es en position normale d'activité (PNA) ou en détachement »).

Commentaire de Sud : La DRH ne donne pas l'impression de s'être posé la question, ce qui est invraisemblable à l'heure-même où l'on demande aux collègues de se positionner : faut-il le préciser en se positionnant ? quelles infos ont été données aux concerné·es sur ce que recourent chacun des statuts d'emploi etc. ? Tant de questions sur lesquelles le CTM n'a aucun élément !

Et la DRH de préciser encore, car questionnée par une élue : l'intégration au ministère de l'intérieur n'est en revanche pas possible pour les collègues issus de corps techniques tels que les CT ou IT puisqu'il faudrait alors les intégrer dans un corps similaire et notre interlocutrice « doute que ça existe » (sic).

- **Conditions de travail :** il y aura un règlement intérieur du SGC édicté par la direction du SGC dans le cadre fixé par le ministre de l'intérieur
- **« Droit au retour » :** il s'agira d'une « priorité de réaffectation dans le ministère sur les postes ouverts ». L'administration admet cependant n'avoir effectué aucune projection afin de donner une visibilité sur lesdits postes (à l'heure où tant partent, justement, dans ces SGC). Dans son plus pur style de brassage d'air, le DRH rebondit péniblement en invoquant le *nécessaire accompagnement des agent·es*, de manière générale et notamment dans le cadre de l'OTE.
- **Immobilier :** sujet qui n'aurait pas été abordé si une organisation syndicale n'avait pas posé la question. Aucune information n'a émergé de cette discussion car « le recensement des projets immobiliers à court, moyen et long terme est en train d'être fait ». L'administration est incapable de nous indiquer si des déménagements auront lieu, même avant avril, bien que des collègues aient déjà eu la désagréable surprise dans certains départements de voir leurs bureaux mesurés et scrutés en s'entendant dire qu'on « *pourrait mettre facilement 3 agent·es dans leur bureau individuel* », apprend-on d'un élu.

3° Le nombre d'emplois concernés en ETPT⁵, la nouvelle sacro-sainte mesure substituée à l'emploi équivalent temps plein (ETP) et à l'effectif physique (EP) : Cerise sur le gâteau : la note se mélange les pinceaux sur les ETPT concernés (qu'elle exprime à tort en ETP) et n'est pas cohérente avec le PLF, ni en chiffres ni en identification précise des transferts.

Note ministérielle	PLF
---------------------------	------------

⁴ Et toute autre structure bénéficiaire là et quand il y aura autre(s) structure(s) bénéficiaire(s)
⁵ Emploi Temps Plein Travaillé : notion qui réussit l'exploit de rapprocher un peu plus l'effectif d'une pure donnée de performance budgétaire et ne sert qu'à mesurer la consommation de plafonds d'emploi (effectif physique x quotité de temps de travail x période d'activité dans l'année). Dit plus trivialement : concept sans rapport avec les personnes humaines occupant ces emplois ni même avec le travail (notamment pour les collègues qui exercent des tâches polyvalentes rattachées à différentes missions) et qui a le mérite de cacher la forêt puisque derrière 10 ETPT se cache possiblement, en fonction des temps partiels, du turn-over et des emplois temporaires, une quinzaine de personnes.

X		Transfert vers les DDETS (métropole)	63	424 « au titre de la création des DDETS »
Transfert des UD vers les SGC (métropole)	281	Transferts des agents des UD des DIRECCTE	281	
Transfert des UR vers les SGC (métropole)	80	Transfert des agents support des UR des DIRECCTE dans le cadre de la création des DDETS	80	
Transfert Outre-mer vers les SGC	47	Transfert des agents des DIRECCTE vers les SGC Outre-mer	47	
Transfert MOE des UD vers les préfetures	130 ⁶	Transfert des emplois MOE	98 ou 100 ⁷	
X		OTE Guyane hors DATE	10	
X		OTE Guyane DATE	1	
TOTAUX	538		582	

Conclusion de SUD :

Nous renvoyons à notre déclaration préalable pour replacer cette restructuration dans la chronologie du plan social que nous connaissons depuis plus de dix ans.

Mais derrière ces questions des ETP que nous perdons et la vision technocratique du travail imaginée par notre administration se pose au fond la question du travail réel et de comment nous allons pouvoir travailler.

Et pour ce qui est de la réussite de ce beau projet, on a déjà les réponses, fortes de l'expérience des mutualisations en UR qui opéraient déjà un éloignement physique tout en accroissant la charge de travail lié au nombre d'agent·es, de sites et de matériels à gérer (*ça tombe bien, c'est justement THE indicateur N°1 du BOP 155 : « le ratio d'efficacité des RH »*). Là, on franchira une étape supplémentaire avec un éloignement géographique encore plus important, une dissociation hiérarchique et structurelle, et une logique de prestation de service bien éloignée de la raison d'être d'un service public.

En fait, même d'un point de vue technocratique, le PLF l'avoue lui-même : « cette stratégie d'efficacité permise par la mutualisation et les économies d'échelles est en partie neutralisée par une complexité de gestion directement liée à la diversité des corps techniques gérés » (p.174). Mais l'Etat n'entend tirer aucune conséquence de ce constat.

« **Campus managérial** »

Aussi consternant que cela puisse paraître, près de 2 heures ont été consacrées au campus managérial, alors que ce point n'était pas inscrit à l'ordre du jour. On sent derrière cela l'influence du DRH qui, s'il admet parfois à demi-mot des déviances de la part de la hiérarchie du ministère et la souffrance ressentie par les agent·es, feint d'oublier les causes structurelles de ces graves problèmes pour en faire une question de formation, d'accompagnement et de gestion d'équipe.

On comprend bien son raisonnement : admettre ces problèmes structurels revient à critiquer les réformes que connaît notre ministère depuis des années... et à reconnaître comme valables les reproches et observations faites alors par les organisations syndicales. Alors, continuons à faire plutôt comme si de rien n'était, mettons ainsi en œuvre l'OTE, et on a qu'à mettre des milliers d'euros pour du coaching pour prétendre agir.

⁶ En séance, la SG indique les effectifs physiques suivants : 56 agent·es exercent la mission en IDF (l'IDF sera pourvue de 2 plateformes) et 72 pour le reste du territoire, correspondant à moins d'un agent·e affecté·e à cette mission dans la plupart des départements.

⁷ Deux tableaux mentionnent deux chiffres différents

C'est donc dans ce cadre que s'inscrit ce campus managérial, une plate-forme au service des encadrants et aspirants encadrants qui promet une multitude de réponses (accompagnement d'équipe, d'organisation, atelier de créativité, écodéveloppement) même quand vous ne vous posez pas de question.

Bilan social et rapport égalité 2019 : du papier, du papier, du papier (et même pas les bons chiffres)

Enfin, pour finir, nous avons eu le droit au bilan social, et à son annexe, le rapport égalité femmes-hommes (quant à l'annexe diversité, elle n'était a priori pas encore prête).

Sur le bilan social, nous en ferons prochainement une analyse plus détaillée, le document ayant plus d'importance que le peu de temps consacré en CTM à son examen.

Sur le rapport égalité, nous rappelons que chaque année depuis 2014, nous alertons sur le fait que le ministère se dispense de respecter les indicateurs minimaux prévus par l'arrêté de décembre 2013 modifié en décembre 2017.

Cela n'empêche pas l'administration d'écrire, au titre du bilan de son plan d'action : « la quasi-totalité des données requises pour répondre aux exigences du décret de 2013 est désormais disponible » (p. 97). Or –et si vous le voulez bien, contrairement à l'administration, on partira de l'arrêté en vigueur, celui de 2017 - **plus de la moitié des indicateurs qui sont absents ou partiels sur la soixantaine d'indicateurs principaux**, sans compter ceux indiqués dans le bilan social mais du coup sans la répartition par genre exigée ni les « autres indicateurs » obligatoires de la seconde partie du décret.

Et puis, à s'en tenir au chapitre principal, c'est FAUX puisque **sur les rémunérations** : comme chaque année, c'est le chapitre 0/20 : le ministère se contente toujours d'indiquer des volumes annuels de « rémunération totale indiciaire » dont personne ne sait à quoi ça correspond, alors que le décret exige des rémunérations nettes moyennes par statut et catégorie hiérarchique, la répartition hommes/femmes par décile et la part de TOUTES les primes et indemnités (et pas seulement les « indemnités pérennes » en usage dans notre ministère. Et ça c'était déjà dans le décret de 2013 : paf ! C'est quand même dommage, on pourrait penser que la question des rémunérations est assez centrale dans le chemin vers l'égalité...

Rappelons que la non application de l'arrêté de 2017 n'empêche pas le ministère d'obtenir son label égalité. C'est pour dire la valeur d'une telle labellisation qui fait donc fi du respect de dispositions légales.

D'ailleurs, d'autres indicateurs, que nous jugeons également essentiels, manquent tant au rapport égalité qu'au bilan social :

- Le nombre d'agent·es ayant effectué des heures sup' rémunérées et le nombre d'heures supplémentaires rémunérées (les rapports ne faisant apparaître que les heures écartées) ainsi que le nombre de jours sur les CET, en flux et en stock – autrement dit l'outil de mesure de **l'intensification du travail** liée au sous-effectif
- Parmi les absences pour raison de santé, manquent à l'appel les accidents de service et de trajet ainsi que les maladies professionnelles et inaptitudes, bref la mesure de la **dégradation de la santé liée à ces déplorables conditions de travail**

- Les départ définitifs autres que la retraite, les départs définitifs des contractuel.le.s et les départs temporaires des fonctionnaires comme des contractuel.le.s – autrement dit l’outil de **mesure du turnover**, qu’on pressent opportun de mesurer sur la période (*à vue de nez, comme ça*)

Sur le fond, un énorme progrès (le seul, en fait) mérite d’être souligné sur les nominations de femmes aux postes de RUD puisqu’elles sont désormais 63 sur 153, grâce à un taux de primo-nomination passé de 44 à 71 %. **De là à faire un rapprochement avec le fait que ces postes de direction disparaissent avec l’OTE, ce ne serait pas le genre de notre organisation syndicale... !!!!!!!!**

Sinon, mêmes constats d’année en année :

- Même avec les indicateurs très lacunaires, **la rémunération des femmes est quasi-systématiquement inférieure aux hommes** même en s’en tenant à la rémunération indiciaire et aux primes pérennes. Voilà qui devrait pousser l’administration à s’intéresser au problème et donc à produire des statistiques détaillées pour mieux le cerner. Mais non, celle-ci rétorque qu’à défaut de respecter la loi, elle produit son index de l’égalité, sur le modèle des entreprises privées : son entêtement à ne pas respecter l’arrêté de 2017 ne vient donc pas d’une absence de moyens mais d’un choix stratégique de produire un indicateur creux au détriment de statistiques détaillant les discriminations en place dans ce ministère. Bien entendu, son index de l’égalité, lui, obtient la bonne note de 91,5/100, rien que cela !
- Où l’on apprend également que le ministère est parfaitement capable de renseigner l’indicateur sur le CIA (*qu’y dit, en tout cas, et qu’y mélange avec l’IFSE histoire de lisser les écarts inexplicables liés à l’attribution arbitraire*), alors que depuis des années on nous explique que le logiciel ne le permet pas ! Et cerise sur le gâteau, il mesure un écart de 0,7 % (pire que les ministères sociaux : 0,4 %), et est fier de s’attribuer 20/20. C’est marrant, parce que nous avec les chiffres du rapport on arrive à un écart de 9 % en DI(R)ECCTE, qui passe même à 12 % sur les primes pérennes. **20/20, donc.**
- Pour un **taux de féminisation global de 69 %**, le taux diminue progressivement de **84 % en catégorie C à 49 % en A+**, avec la même distribution très genrée sur les emplois-types et, surtout, les postes de direction restent très largement réservés aux hommes (**7 directrices centrales sur 17, 17 sous-directrices sur 42, 6 Directctes sur 17 et 10 cheffes de pôle sur 32**).
- Le **temps partiel** continue de concerner très majoritairement des femmes ;
- Les femmes brillent au concours, sauf, **même si la situation est moins calamiteuse que l’an passé, le CRIT reste le mauvais élève**, y compris depuis les inscriptions (20,66 % des contrôleuses s’y sont inscrites, contre 27 % des contrôleurs).
- Sur la parentalité, le seul chiffre éloquent étant que 11 femmes pour 1 homme ont pris un congé parental.
- Enfin, toujours aussi inquiétant mais ne faisant toujours pas l’objet d’une étude approfondie et d’actions, **les femmes sont beaucoup plus victimes d’atteintes à leur santé** puisqu’elles représentent 80 % des congés maladie (2 699 femmes pour 814 hommes), accidents de service (157 femmes pour 35 hommes !), maladies professionnelles (11 femmes pour 1 homme !) et allocations temporaires d’invalidité (4 femmes pour 2 hommes). Ces chiffres ont gravement augmenté par rapport à 2018.

Action, réaction ! Ou pas Ah ça on ne pourra pas reprocher de ne pas adopter de programmes ! Plan d’action du label diversité, plan d’action du label égalité, plan d’action réglementaire... et bientôt le nouveau plan d’actions de la loi de transformation de la fonction publique. Le problème est qu’on a un peu de mal à se retrouver dans ce fouillis, pour suivre ce qui se traduit en actes. Mais en fait, il n’en est pas besoin car le problème sur CHAQUE objectif est que, même lorsqu’un objectif est assorti d’actions autres que de communication, elles se résument largement à la diffusion d’instructions, guides et outils RH. Ce qui en soit, compte tenu du principe hiérarchique et du devoir d’obéissance qui s’appliquent normalement à tout le monde, devrait, contrairement à la simple com’, être suivi d’effets sur la réalité. Mais non. Et d’ailleurs l’administration s’en cogne comme d’une guigne puisque le devoir de « rendre compte » n’a pas l’air de s’appliquer non plus entre hiérarques et que, en outre, aucune

transparence permettant la moindre vérification tierce n'est rendue possible. En effet, dans le domaine « évaluation » de cette belle politique du papier, on trouve les indicateurs (très lacunaires) du RSC et l'évaluation subjective par le baromètre social (qui a le mérite d'être le seul à conclure clairement que tout va mal, année après année, sans que personne ne s'en émeuve). De rendu-compte et de vérification de l'autorité hiérarchique ou de recours des agent·es, point.

Contentons-nous de quelques constats saillants en illustration :

- Sur les conséquences des **absences de longue durée**, l'action se cantonne à la rédaction d'une note de service de 2013 et d'un guide de 2018. Sauf que le plan d'action 2017-2020 prévoyait « Faire un bilan de l'application du guide » et que, même à s'en tenir aux mesures légalement obligatoires, le rapport devrait indiquer le suivi des entretiens de préparation et de reprise et le « nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent·e partant en congé parental ». De tout cela, nada. Pourtant, le ministère se prévaut d'une enquête du cabinet EGAE (pp. 99 et s.) selon laquelle 47,4 % des répondantes déclarent avoir subi un impact négatif sur leur carrière (contre 24,7 % des répondants).
- Sur l'examen des **candidatures à une promotion ou une mobilité**, les objectifs de « règles objectives et transparentes » et de « privilégier le recours à un groupe de personnes pour examiner les candidatures » seraient satisfaits grâce aux tableaux d'objectivation des choix rédigés en 2017, jamais utilisés et opportunément ressortis dans le cadre de la réforme des mutations (p. 138). On y croit, surtout sans prévoir comment la DRH, les instances et les candidat·es pourront en vérifier l'usage effectif et la légitimité du choix finalement opéré au regard de ces tableaux.
- Sur le **traitement des situations de violences sexistes et sexuelles**, on lit (*joie !*) l'objectif de « Se mettre en capacité de traiter rapidement et efficacement les situations de harcèlement lorsqu'elles sont signalées », objectif que le ministère considère atteint avec l'instruction DRH du 17 juillet 2018 et le guide d'application du 25 novembre 2019, comme l'a d'ailleurs démontré la mise en œuvre des principes de « traitement diligent » et de « réponse appropriée de la direction d'emploi ou de l'administration » (p. 116), dans l'affaire de l'INTEFP de juillet 2019, sur laquelle nous tentions encore d'obtenir des explications de la DRH CTM de mars 2020 (sauvée par le Covid !) car « il est en effet essentiel que chaque directeur·ice s'assure que ses services y donnent suite avec diligence pour éviter un effet d'amplification de la plainte, un ressenti accru de malaise au travail de la plaignante et un impact négatif sur le collectif de travail » (p. 117). Le rapport indique encore sur la base du baromètre social que, en 2018, 565 personnes indiquent avoir fait l'objet d'agissements sexistes au travail et 94 avoir été victimes de harcèlement sexuel. Sûr qu'elles ont toutes reçu un « traitement diligent » et une « réponse appropriée », en tout cas leur sort n'intéresse pas ce plan d'action qui ne cherche même pas à savoir ce qu'il en est advenu.

Enfin, pour l'anecdote, le rapport présente, en plus de son propre plan d'action, un autre plan d'action 2017-2020 qui est annexé. Ce qui, déjà, ne semble choquer personne d'avoir deux plans d'action sur le même sujet qui ne comportent ni les mêmes domaines ni les mêmes objectifs ni les mêmes actions, tellement on s'en fout. Pire : si l'on se penche sur le bilan du plan 2017-2020 et qu'on compare l'état à décembre 2018 (communiqué pour le CTM d'avril 2019 et jamais traité depuis) avec l'état à décembre 2019 annexé au présent rapport égalité, on se rend compte que les deux sont identiques (*i.e.* il ne s'est rien passé en un an voire plus, l'essentiel des actions répertoriées datant en fait de 2017). A trois exceptions près : une étude et un guide qui n'étaient pas achevés l'ont été depuis et, surtout, des objectifs sont passés de « engagés » à « réalisés » sans qu'aucune action supplémentaire n'ait été réalisée. C'est dire si on se moque de nous.

Mais que l'on se rassure, la [loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019](#) prévoit encore plus de papiers de la DRH avec lesquels les directions et autres chefferies pourront caler leurs bureaux :

- Le plan d'action triennal portant notamment sur la **suppression des écarts de rémunération** sur lequel planche actuellement un groupe de travail (on y saura d'ailleurs prochainement si une enveloppe de rattrapage en matière de rémunération sera bientôt actée et si oui, pour quel montant) ;
- **Un dispositif de traitement des signalements d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes** ([décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#)). On est un peu à la bourre, un arrêté ministériel aurait dû être adopté, après consultation du CTM, avant le 1^{er} mai 2020. Le rapport n'en parle pas mais indique que deux cadres auront pour mission de traiter les signalements identifiés par l'intermédiaire de la cellule d'écoute. Où on comprend qu'avant, personne n'avait pour mission de traiter ces signalements ? En tout cas, la DRH se fourvoie si elle pense répondre ainsi aux exigences légales.

Commentaire de Sud : Pour finir, synthétisons la soi-disante stratégie décrite par l'administration en matière de lutte contre les discriminations faites aux femmes : cela passera essentiellement par la carrière et peu par la rémunération.

Jean-François AZÉ, Aurianne COTHENET, Fanny LELIMOUZIN & Nina SOISSONS, pour SUD TAS