



CTM du 30 avril 2019

« Le 30 avril, c'est pas top »

M. BERNARD, DRH

Effectivement un CTM convoqué une veille de jour férié à 14h30 ... se solde par un effectif réduit de représentant·es et un arc syndical amputé de deux organisations sur six. Mais il en faudrait plus pour stopper le bulldozer du monologue social.

Déclaration préalable de SUD-TAS



Les plaisanteries les plus courtes étant toujours les meilleures, on peut affirmer sans peine que la consultation du CTM ce jour sur la suppression d'UC, et donc de sections,

en région Auvergne-Rhône-Alpes est une triste farce.

C'est la quatrième fois que ce sujet est à l'ordre du jour et malgré une position syndicale unanime et claire des organisations syndicales demandant notamment une évaluation des risques engendrés par la modification des organisations, l'administration a offert un pitoyable spectacle, le clou de celui-ci étant la bouffonnerie du CHSCT-M, saisi pour avis par le CTM, et que vous n'avez même pas interrogé pour consultation.

Du côté syndical, on pourrait se réjouir de voir mettre un terme aujourd'hui à cette interminable et pénible comédie sauf que celle-ci relève en réalité plutôt du registre tragique que de la gaudriole.

Car en réalité, ce ne sont pas seulement les représentant·es du personnel mais bien l'ensemble des agent·es des services qui subit au quotidien une administration bafouant au quotidien leurs droits, et mêmes les plus élémentaires comme l'obligation de leur employeur de préserver de leur santé physique et mentale.

Soyez fier, M. le DRH de voir que l'exemple que vous donnez conforte les Directes dans leurs pratiques

déviantes. Un exemple récent étant le comportement de M. Bénévise, toujours lui, qui soumet pour consultation le 23 avril dernier au CTSD un projet de réorganisation des services renseignements mis en œuvre, quelle surprise, dès le début du mois... d'avril !

L'exemple vient d'en haut, et nul doute que la volonté politique de mettre fin, à travers le projet de loi fonction publique, aux prérogatives des CAP et aux CHSCT, vous inspire au quotidien. De brillantes idées saugrenues vous viennent comme par magie à l'esprit, comme celle de restreindre arbitrairement la délégation syndicale menant l'enquête à l'INTEFP.

Dans ce pitoyable spectacle, les agent·es vivent en ce moment un entracte crucial. Les annonces sur le démantèlement du ministère du travail sont en suspens, l'avenir des missions Emploi se trouble alors que le président annonce une décentralisation supplémentaire et l'inspection du travail est menacée par son DGT de perdre son caractère généraliste. Rien n'est précisément annoncé mais chacun·e sait que de mauvaises nouvelles s'approchent à grand pas.

La seule issue consiste désormais à écrire notre propre acte et cela commence par participer à la fête des travailleurs et travailleuses du 1^{er} mai, à la grève fonction publique du 9 mai et à poursuivre encore, au Ministère du travail, le 21 mai.

A la suite des déclarations préalables, le DRH prend la parole : Sur l'enquête relative à la tentative de suicide à l'INTEFP, un consensus est trouvé. Les 6 OS représentatives au CTM désigneront un représentant, l'administration désignant également de son côté 6 membres. Une réunion constitutive de cette commission aura lieu mi-mai. Nous avons rappelé que le CHSCT-M devait être associé au suivi de cette commission et de ses travaux.

INSPECTION, redécoupage AURA- La fin du jour sans fin

Projet d'arrêté portant création et répartition des unités de contrôle (pour avis)

Pour le résumé des épisodes, nous vous conseillons de relire nos compte-rendu des CTM des [10 janvier](#), [12 mars](#) et [24 avril](#) derniers.

Faisons bref : aucune évaluation des risques générés par cette réorganisation se traduisant par une suppression d'UC (et donc, de sections) et la création à marche forcée d'UC spécialisées n'a été faite malgré les demandes locales puis en CTM et encore par la saisine du CHSCT-M. Retenons cette déclaration de M. SOLD de la DGT : **« il y a eu une évaluation des risques faite en région, même si je ne l'ai pas vue »**. Elle illustre à merveille l'inconséquence de l'administration, son hypocrisie et son aplomb à nier l'évidence. Cette consultation qui aura occupé 4 CTM le prouve : il n'y a rien à attendre de cette instance. Même pas le respect de droits élémentaires.

L'ensemble des organisations syndicales ont donc adopté la motion suivante :

MOTION INTERSYNDICALE DU 30 AVRIL 2019

Lors du CTM du 12 mars 2019, les organisations syndicales avaient voté à l'unanimité une motion sollicitant l'avis du CHSCT Ministériel sur la qualité de l'évaluation des risques professionnels réalisée dans le cadre de la note du 24 janvier 2019 produite par M. Jean-François Bénévise au regard de la prise en compte des conséquences de la nouvelle organisation sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agent·es

Depuis l'administration s'est bornée à aborder lors du CHSCT du 3 avril 2019 ce point en questions diverses, en ne daignant transmettre uniquement qu'un maigre rapport du Directe, et s'abstenant d'envoyer l'ensemble des documents transmis préalablement au CTM.

Alors que l'administration ne respecte pas l'article 34 du décret du 15 février 2011, celle-ci souhaite consulter à nouveau les organisations syndicales sur le projet d'arrêté portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail.

Les organisations syndicales dénoncent le refus par la DRH de la consultation du CHSCT ministériel que nous avons demandé lors du CTM du 12 mars 2019 et, plus globalement, l'absence totale d'évaluation des risques dans le projet présenté par l'administration. Les organisations syndicales refusent de cautionner cette consultation qui se fait hors du respect des textes légaux et, in fine, au détriment de l'intérêt des agent·es qu'elles représentent. En conséquence le CTM n'est pas en mesure de donner un avis dans ces conditions.

Conclusion de l'administration : le DRH, se sentant tout de même un peu morveux sur ce dossier (ou feignant de l'être), annonce qu'à l'avenir sera défini « un cahier des charges ou un cadre central dans lequel devront s'inscrire toutes les réorganisations » et que « les entités territoriales devront s'inscrire dans ce cadre ».

Commentaire de Sud Nous demandons à ce que l'administration se plie au cadre fixé par la loi, ce sera déjà un bon début.



Offre nationale de formation transverse 2019 (pour avis)

Pour bien comprendre : la formation continue des agent·es du ministère se décompose en formations locales (celles des Directes et celles des préfectures) et formations nationales, lesquelles se subdivisent en : une offre nationale de formation ou offre nationale métier (ONF ou ONM), sur lesquelles le CTM s'est prononcé le 21 janvier 2019, et une offre nationale transverse (ONT), objet de cette consultation. Il s'agit des formations répondant au « schéma directeur » de la DGAFP (le « SDFPTLV » - *oui oui ce n'est pas une faute de frappe*) selon des rubriques thématiques communes à toute la fonction publique¹. En revanche, chaque ministère a la main pour construire son plan de formation dans ce cadre au profit de son propre public et avec son propre budget, sur des marchés propres ou en adhérant à un marché interministériel. *Pfffouuuuuuu*

Comme précédemment, les organisations syndicales ont fait remarquer qu'il était impossible de se forger un avis sur une politique de formation dès lors qu'elle est artificiellement scindée en deux, dépourvue de bilan préalable sur l'année précédente et documentée d'informations très lacunaires – même si, par rapport au mois de janvier, on a cette fois au moins eu le nombre de sessions programmées, la durée et le budget de chaque action de formation (*ou presque*). Il est complété en séance que chaque session est ouverte pour 12 à 15 agent·es « en moyenne ». Nous demandons, puisque l'administration ferait « une analyse des besoins au regard des remontées des correspondants locaux formation, des compte-rendu d'entretien professionnel et des besoins exprimés par les administrations centrales » et de « l'efficacité de l'articulation entre les offres locales et l'offre nationale », à y avoir accès (en particulier le recueil des demandes non satisfaites), ainsi que qui dispense la formation avec, en cas d'organisme externe, son nom et son numéro d'enregistrement comme organisme de formation.

L'administration répond qu'elle présentera dès l'an prochain une vision globale, en temps utile (*la fin de l'année précédente... et pas le 5e mois de l'année couverte par le projet !*), avec toutes les informations demandées et en mettant en exergue les choix de la politique de formation.

Le projet d'offre nationale transverse 2019 du ministère du travail, ce sont, d'après nos additions : **140 formations, 445 jours de formation et un budget d'environ 702 000 euros.**

La volonté d'augmenter la part d'e-learning est affichée et revendiquée en raison d'une « *impossibilité de faire coïncider le nombre et les calendriers des sessions avec les besoins exprimés par les services* » (sic). Et on n'arrête pas l'innovation, avec le « serious game » (jeu vidéo à prétexte pédagogique). Il est indiqué en séance que l'e-learning ne viendrait qu'en renfort du présentiel sans s'y substituer, voire même dans le cadre d'un accompagnement individualisée par un consultant-formateur, sur place au poste de travail. Enfin en tout cas pour la formation renoiRH des services de M. Bernard... qui ne figure ni dans l'ONM, ni dans l'ONT. Près des yeux...

On penserait naïvement que la « digitalisation » servirait à réaliser des petites économies... que nenni ! La nouveauté 2019 annoncée en grande pompe, **le passage en e-learning de la formation « Fondamentaux de la paie publique », coûte la bagatelle de 120 870 euros et vient doubler le budget des formations de la rubrique RH !** Pour comparer, **la version « tradi » coûte... 984 euros.** Idem pour les trois « formations digitalisées » du thème « Informatique et bureautique »² qui représentent un coût global de 112 400 euros, soit presque 60 % du budget alloué à cette thématique (8 autres formations, 15 sessions, 36 journées).

¹ « Management », « RH », « Parcours individualisé de formation et de reconversion », « Environnement professionnel », « Hygiène, santé et sécurité au travail », « Politiques publiques nationales », Achats publics », « Economie, finances et gestion », « Techniques juridiques », « Communication et services aux usagers », « Informatique et bureautique », « Formations spécifiques aux missions de chaque ministère »

² « Gestion administrative et préliquidation dans RenoiRH », « Thème formation », « Self-service »

Ces formations e-learnées représentent à elles seules un tiers du budget total de la formation transverse.

Nous demandons qu'un bilan soit réalisé sur les formations basculées en e-learning, par rapport au présentiel : cela permet-il vraiment d'augmenter le nombre de participant·es ? Ou au moins des catégories habituellement exclues ? Pour quel coût ? Quelle efficacité pédagogique ?

La palme du grand-n'importe-quoi revient aux formations du thème Management (on s'en serait douté) : pas moins de **28 journées programmées autour du « mode projet »³, 31 si on inclut le « mode agile »⁴**, dernière variante à la mode. Sans oublier les 12 sessions de jeu vidéo programmées pour acquérir du « Leadership » pour 8 500 euros...



Pour comparer, sur la base de compétences susceptibles (*éventuellement*) d'améliorer les conditions de travail des encadré·es, dans le cadre du thème « Management », on consacre : **10 jours sur le management du télétravail (3 fois moins)**, **9 jours sur les « situations difficiles » (3,4 fois moins)**, **8 jours sur les entretiens pro (presque 4 fois moins)**, **3 jours sur l'égalité**, **2 jours sur la transmission de connaissances et compétences.**

C'est d'ailleurs d'autant plus creux que les promoteurs de ces méthodes semblent en ignorer le contenu : rappelons que le mode projet, et plus encore les méthodes « agiles » reposent sur une

vision horizontale et réactive faisant abstraction des grades et procédures... ha ! ha ! tout notre administration, quoi. Sans parler du fait que son principe n° 1 est « la satisfaction client », qui pourrait à la limite être transposable au service public si on ne cherchait pas autant par tous les moyens à éloigner de nous ledit public.

Plus globalement, les intitulés laissent songeur tant ils se réfèrent à des **savoirs « comportementaux »** sans aucune légitimité académique. On préférerait, à la limite, voir nos encadrant·es formé·es en sociologie des organisations, du travail, en psychodynamique du travail, en ergonomie, etc.

Et pourtant, le thème « Management » représente le premier investissement de l'offre transverse avec un total de **87,5 jours de formation et 94 155 euros** (outre les 81,5 jours et 215 856 euros alloués au thème « RH » ainsi que les 32 jours et 12 672 euros du thème intitulé « communication et services aux usagers » qui en vérité ne regroupe que trois formations visiblement consacrées aux relations internes de management⁵), **très loin devant le thème en seconde position, « Achats publics » avec 52 jours de formation et 38 592 euros de budget.**



La formation transverse, c'est donc 20% de durée et 13% de budget de n'importe-quoi-pour-cadres.

³ « Conduire un projet et piloter une équipe projet », « Enjeux du mode projet », « Participer à une équipe projet »

⁴ « Diffusion du codéveloppement dans les réseaux des ministères sociaux », « Devenir un manager agile et développer l'innovation et l'intelligence collective à l'ère du digital », « Initiation aux méthodes agiles : une nouvelle méthode de conduite de projet »

⁵ « Gérer les émotions et les conflits relationnels », « Conduire un entretien difficile en RH » et « Process communication : individualiser sa communication et son management »

A l'inverse, par exemple, les formations inscrites aux thèmes « **Achats publics** »⁶, « **Economie, finances et gestion** »⁷ et « **Techniques juridiques** »⁸ le démontrent avec des thématiques se référant à des champs de compétences pertinents et des coûts maîtrisés.

S'agissant de l'offre « Management », nous demandons la communication de l'ensemble des programmes de formation.

Deux autres observations finales sur le projet :

- **Au titre des Ressources Humaines**, l'orientation est claire : le 1^{er} thème est la mobilité (16 jours de formation et 17 500 euros), loin devant le 2nd thème de l'égalité (9,5 jours de formation et 11 700 euros... mais répartis sur 10 actions de formation : c'est ce qu'on appelle saupoudrer).
- **Au sujet de la lutte anti-discriminations**, on s'amusera de constater que les formations « discriminations et stéréotypes » et celles sur les violences sexuelles et sexistes sont des sessions d'une journée quand elles s'adressent aux agent·es et à leur représentant·es mais de seulement 1/2 journée pour les directions, cadres et agent·es RH... *car les décisionnaires du ministère démontrent chaque jour leur grand savoir-faire en la matière !*

SUD a donc voté CONTRE ce projet, qui a recueilli :

1 voix pour (CFDT), 2 voix contre (SUD), 4 abstentions (CGT) et 1 ne prend pas part au vote (SNU)



TOUS – Bulletin de paie électronique

Adhésion des ministères sociaux à l'espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP) – pour info

L'ENSAP est un espace de stockage numérique (de type *cloud*) commun à la fonction publique, sous l'égide de la DGFIP, au sein duquel chaque agent·e disposera de ses bulletins de paye et attestation fiscale, ainsi que de services liés à la retraite (accès au compte individuel, à un simulateur de pension, messagerie dédiée au renseignement, procédure en ligne de demande de départ et de suivi de dossier). Créé fin 2017, chaque ministère doit y adhérer par arrêté avec une échéance au 1^{er} janvier 2020. A ce jour, une quinzaine de ministères auraient déjà basculé.

« Ah, vous n'avez pas eu le projet d'arrêté... ah oui, c'est ennuyeux ».

Les ministères sociaux ont déjà fait la bascule pour la retraite en janvier 2018, restait la partie dématérialisation des bulletins de paie, avec une note de présentation du projet qui prévoit :

- Le remplacement de la remise du bulletin papier par une mise à disposition d'un document électronique dans ENSAP, deux jours après le virement de la paie, à partir du 1^{er} juin 2019 pour les titulaires et du 1^{er} juillet pour les contractuels ;

⁶ Quelques (contre)exemples par rapport aux précédents, donc : « Rédiger un cahier des clauses techniques particulières et choisir les critères », « Assurer le suivi administratif et financier des achats publics », « Analyse des candidatures », « Analyse des offres », « Marchés de travaux », « Passation et exécution des marchés de l'informatique », « Achats de prestations intellectuelles », etc.

⁷ Exemples : « Initiation aux règles budgétaires et comptables dans le cadre de la LOLF », « Fondamentaux de la tutelle de l'Etat », « Principes et méthodes du contrôle interne comptable de l'Etat – Maîtrise des risques financiers »...

⁸ Exemples : « Approfondissement légistique », « Droit applicable à l'outre-mer », « CNIL », « Décisions et contentieux administratif »...

- Un accès sécurisé permanent ordinateur, tablette et smartphone (y compris à l'extérieur du ministère)

Précisions apportées en séance : la première connexion sera réalisée avec le numéro de sécurité sociale et l'IBAN (RIB) de l'agent·e, puis avec un code personnel.

L'agent·e sera informé·e de tout nouveau document par un mail, avec possibilité d'indiquer une 2^e adresse mail de secours.

- Le maintien du bulletin papier uniquement par dérogation et seulement pour « *les agents qui n'ont pas de connexion informatique et les agents en congé de longue maladie ou congés de longue durée* »

Précisions apportées en séance : la dérogation ne sera pas automatique, l'agent·e devra en faire la demande (la fin de la remise papier dès la cessation de la situation la justifiant sera, elle, automatique). Demande, mais à qui ? « au service qui gère la paie ». Ah ben c'est précis. Renvoi à une circulaire d'application ultérieure. Et une Foire Aux Questions... En tout cas, pas de discussion sur les situations éligibles : c'est fixé par le décret initial de la DGFIP.

L'administration ne s'était visiblement, comme d'habitude, pas posé la question de l'accessibilité et de l'adaptabilité du logiciel aux situations de handicap, notamment visuel... sans doute attendait-elle le bilan de l'opération « DuoDays » ! Mais, promis, « on va le vérifier ».

De même, alors que ce point avait été soulevé par Solidaires Finances publiques dès octobre 2015 auprès de la DGFIP, notre ministère n'a pas non plus réfléchi à **l'accès de la famille en cas de décès de l'agent·e**, alors que l'ensemble des documents de paie de la carrière peuvent se trouver enfermés dans ce « coffre-fort numérique ».

Plus globalement, de notre côté, nous regrettons que à l'instar des salariés du secteur privé, les agents n'aient pas un **droit d'option** où ils et elles puissent choisir entre bulletin de paie en format papier en version dématérialisée. Nous sommes plusieurs à soulever qu'il y a de fortes chances que les agent·es continuent d'imprimer leurs bulletins de paie... Il est avancé que les économies recherchées sont surtout logistiques (frais d'envoi de la DGFIP aux ministères sociaux, puis de la centrale aux Directes, etc.) et indiqué qu'il n'y aura pas de suppression de postes liées à cette réorganisation, ces tâches ne représentant qu'une petite fraction du temps de travail des agent·es concerné·es.

Nous demandons des informations sur le prestataire du logiciel, le coût de la dématérialisation (droits d'utilisation, coûts d'entretien) et une analyse comparée des coûts écologiques de la consommation encre/papier vs. le stockage sur serveur.

Il a également été demandé de fournir les documents justificatifs du respect du droit à la vie privée : l'autorisation CNIL délivrée à la création de l'ENSAP ainsi que l'étude d'impact RGPD, le cas échéant.

Voir :

[Décret n° 2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise à disposition et à la conservation sur support électronique des bulletins de paie et de solde des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires](#)

[Arrêté du 23 décembre 2016 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé Espace numérique sécurisé des agents publics \(ENSAP\)](#)

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

Prochain CTM ordinaire : 18 juin 2019