

CTM du 17 juillet 2019

« Moi aussi je peux donner des consignes aux préfets ! », Muriel Pénicaud tentant de nous convaincre et de s'en persuader

*Un CTM sur le grand démantèlement des services, on y rentre inquiet.e. Et on ressort terrifié.e quand on s'aperçoit que l'administration ne sait pas ce qu'elle fait ni de quoi elle parle... La ministre et ses haut.es fonctionnaires l'ont répété : « ceci n'est pas un plan social ». On nous présente juste des diminutions d'effectifs, des transferts d'agent.es, des pertes de missions et la volonté répétée inlassablement par nos interlocuteur.ices de négocier « un plan d'accompagnement ». Bref, SUD-TAS vous le confirme : **ceci est un plan social.***

Organisation territoriale de l'Etat¹-Mais quel est le projet ?

Nous avons eu le droit à une présentation en deux temps : une présentation politique par la Ministre qui n'a daigné ne rester que 2 heures avec nous, avec au milieu les lectures des déclarations préalables des organisations syndicales, puis une présentation qui se voulait plus technique par Sabine Fourcade, secrétaire générale des ministères sociaux et Pascal Bernard, DRH des ministères sociaux, le tout en présence notamment de Laurent Vilboeuf de la DGT.

Synthétisons très brièvement les arguments de la Ministre. Après 9 ans de Réate où on nous a expliqué que désormais l'échelon régional primait au sein des services déconcentrés et qu'il n'y avait point de salut en dehors, la Ministre nous explique désormais qu'il faut être au plus près des territoires, et donc sur un échelon départemental. Pour ta santé mentale, collègue, oublie tous les discours lénifiants sur la Direccte, la grande maison de l'entreprise, l'interlocuteur privilégié qu'on nous avait vendu afin de faire passer ce M. Patate des services pour une mascotte qui a de la gueule. D'ailleurs, mets sur pause ton cerveau si tu veux passer un été tranquille : au ministère du travail, réfléchir c'est constater que des politiques qui ne connaissent pas nos services n'ont aucun scrupule à casser nos organisations pour satisfaire leur égo et se persuader qu'ils ont, enfin, tout changé chez ces fonctionnaires qu'ils détestent.

Le raisonnement de la ministre ne tient pas deux secondes : il faut être au plus près des territoires, mais avec une diminution de 2,6% des effectifs de par an jusqu'en 2022 (et après 9 ans de baisse continue), avec des services support mutualisés qui ont vocation là aussi à diminuer les postes, sans MOE. Bref, avec moins d'agent.es « *au plus près des territoires* ».

Dans cette configuration où on nous annonce que nous allons travailler avec moins de moyens, la casse de l'organisation, donc des collectifs de travail, et des solutions que les agent.es ont réussi à faire émerger pour mieux travailler, (ce, de plus, après avoir fait face à la réforme territoriale, le ministère fort, etc...), des relations entre services, **conduit en réalité uniquement à la casse de notre travail et à une forte dégradation du service rendu aux usagers.**

Nous l'avons répété en séance : nous sommes opposé.es au démantèlement de nos services.

¹ Pour tout comprendre sur le sujet, n'oubliez pas d'aller consulter [notre brochure sur l'OTE en ligne sur notre site internet](#)

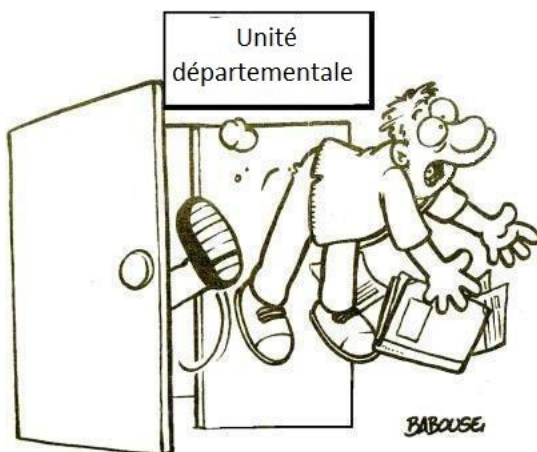
Quel est le projet ?

Voilà pour le contexte. **Alors que va-t-il se passer ?** Précisons que les annonces qui suivent sont à prendre avec précaution vu leur caractère flou, l'absence de précisions techniques et parfois, leurs contradictions.

Sur la MOE : la mission va être modifiée AVANT d'être transférée. Plus exactement, elle va être simplifiée nous dit-on. Pas de calendrier annoncé bien sûr, mais un IGAS travaille sur le sujet !

Sur les fonctions supports : les secrétariats généraux communs aux services déconcentrés créés, chapeautés par la préfecture, vont l'être à l'échelle départementale. Il faut donc distinguer la situation des collègues concernés :

- pour les services supports qui sont rattachés à l'échelon régional et qui donc travaillent pour l'unité régionale et/ou plusieurs départements : ces agent.es continueraient à travailler pour l'unité régionale de la DIRECCTE.
- pour les services supports qui sont rattachés à une unité départementale : ceux-ci seraient transférés aux SG communs. Ce transfert se ferait sur la base du volontariat. Soit l'agent suit son poste et conserve sa fiche de pose au sein de la nouvelle structure, soit il choisit de rester au sein des services déconcentrés du ministère du travail, dans sa résidence administrative. A charge à l'administration de lui trouver un poste (nous y reviendrons sur les mesures d'accompagnement). Si l'agent.e décide de rester, **l'administration du travail devra toutefois transférer l'ETP correspondant** aux SG communs (souvenez-vous du modèle des MDPH).



Sauf que : d'une part, depuis 9 ans, les services support ont été fortement régionalisés ; d'autre part, du fait du sous-effectif, on voit de plus en plus d'agent.es localisés.es dans une UD qui exercent leurs missions pour le compte de plusieurs départements. Si on se tient donc au raisonnement affiché, on pense donc pouvoir affirmer au doigt mouillé qu'en réalité c'est une minorité de collègues de ces services qui seraient concernés par le transfert. Le hic c'est que cela risque de fortement déplaire au ministère de l'intérieur qui cherche à rafler le maximum d'agent.e.s.

Et en effet, Mme Fourcade nous confirme qu'un recensement est en cours au sein des services support pour savoir combien de collègues seraient concernés et, d'autre part, que des négociations sont en cours avec le ministère de l'intérieur sur ce sujet.

Bref, l'incertitude subsiste au plus haut niveau : outre les doutes sur la population concernée, nous ne savons même pas sous quelle forme ce transfert se ferait : détachement ? mise à disposition ??

Sur l'unité régionale de la DIRECCTE : pas de scoop, les services cohésion sociale des DRJSCS l'intègrent. Les conséquences pourraient se poser sur l'organisation du Pôle 3E : y' aura-t-il un pôle 3E et un pôle CS ou bien uniquement un seul pôle ? Mme Fourcade renvoie là-dessus sur le rôle des préfigurateurs (cf. plus bas) qui feront remonter leurs propositions. La Ministre garantit qu'il s'agira d'une addition des missions DIRECCTE et DRJSCS sans aucune perte, et non d'une mutualisation.

Sur la DDIsation : tout d'abord, Mme Fourcade nous apprend, mais d'un ton peu assuré, que les UD intègrent les DDCS et DDCSPP qui voient « leur rôle élargi ». **Nous sommes donc absorbés, ce qui n'est pas tout à fait**

pareil que de rejoindre une nouvelle structure, créée ex nihilo ! On le répète, les arguments politiques en faveur de la fusion sont basés sur la soi-disant plus-value à regrouper les services de l'emploi et ceux de la cohésion sociale pour lutter contre la pauvreté. Pas plus de précision organisationnelle sur ce volet-là. Là aussi, à part pour la MOE, la Ministre garantie qu'il n'y aura pas de perte de missions.

- L'inspection du travail ne peut relever hiérarchiquement du Préfet. Une ligne hiérarchique propre serait donc mise en place pour s'assurer de cette garantie, ses modalités ne sont pas encore arrêtées : soit un DDI adjoint aura les pouvoirs actuels du Direccte, soit cela sera le DDI lui-même qui relèvera, à la fois d'une autorité préfectorale, et d'une autorité de la DGT. Précision importante apportée en séance, il faut comprendre « l'inspection du travail » comme étant en fait l'ensemble du Pôle T, services de renseignement inclus.
- La mise en place de cette DDI est prévue pour le 1er janvier, mais la SG aimerait bien décaler cette date qui ne lui paraît pas réaliste. Nul doute que son avis pesant manifestement lourd face aux préfets sera entendu en hauts lieux...

La période de préfiguration

L'étape de préfiguration concerne aussi bien l'unité régionale de la DIRECCTE que la future DDI. Dans chaque structure en région et en département, va ainsi être nommé un préfigurateur.

Pour l'UR, cela sera dès septembre et se jouera donc entre les DIRECCTES et les DRJSCS.

Pour les futures DDI, pas de date donnée, cela se jouera entre les RUD et les directeur.ices des DDSC(PP). Les lauréat.es seront nommé.es par le 1^{er} ministre, sur proposition des préfet.es : illustration parlante du démantèlement des services déconcentrés du ministère du travail et de l'emploi. Rassurons l'encadrement, la SG des ministères sociaux s'assurera qu'il y aura bien à la tête des DDI un équilibre entre les services et qu'il y aura « des représentations de l'ensemble des services ». Dommage car, en pleine séance, brisant là tout net le peu d'assurance qui reste à nos hiérarques dans cette histoire, un syndicat lui apprend qu'en Indre-et-Loire, le préfet a déjà désigné le directeur de la DDSC comme étant le préfigurateur dans ce département ! Dans le Val-de-Marne le préfet a déjà fait ses annonces concernant la MOE lui rappellent également une élue. Mise devant les faits accomplis, la SG fait la moue : « j'appelle le préfet du Val-de-Marne »... sur lequel, bien entendu, elle n'a aucune autorité



Bref, une belle bagarre de chef.fes se joue en ce moment ! Les rôles des préfigurateurs sera de mettre en musique les futurs services. Et il faut se préparer au pire ! Ainsi, l'un des aspects du plan social que nous avons jusque-là brièvement abordé, c'est que les préfigurateurs seront chargés de faire des propositions d'organisations propres au territoire qui remonteront, via les préfets. D'où une multiplicité d'organisations qui mettra à mal le principe d'égalité sur le territoire et qui rajoutera encore plus de pagaille sous prétexte de « laisser aux acteurs de terrain le droit et la capacité d'innover », dit la ministre.

Cette articulation entre l'échelon local et l'échelon national est aussi l'occasion pour nos interlocuteur.ices pendant ce CTM de ne pas répondre à nos questions en disant qu'il y a un cadre national mais qu'il y aura des adaptations dans les régions et les départements. Bref, on nous balade (la méthode est éprouvée) et des questions pourtant essentielles comme celle des agent.e.s transféré.e.s ne trouvent pas de réponses.

« Faut qu'on se parle ! » martèle le DRH comme un mantra. Le problème, lui fait remarquer l'ensemble des OS, c'est qu'on ne sait toujours pas vraiment de quoi 5 mois avant la mise en place de ces nouvelles structures et moins de 2 mois avant la période de préfiguration...

Les mesures d'accompagnement

Alors là, en revanche, ministre comme DRH étaient particulièrement fier.es de nous proposer d'entamer dès la rentrée des négociations sur les mesures d'accompagnement du plan social dont on ne connaît pas les contours. Le protocole négocié aborderait les 9 thématiques suivantes :

- Respect du principe d'équité et de traitement
- Vocation des agents à suivre leurs missions
- Information de l'ensemble des agents à un dispositif adapté
- Priorité de recrutement des agent.es dans leur résidence administrative en cas de suppression de poste
- Dispositif accompagnement indemnitaire
- Adaptation des procédures RH
- Processus d'affectation
- Aménagement des propositions de promotion
- Accompagnement individualisé des agent.es



Ce protocole serait négocié de septembre à l'automne (afin d'avoir rapidement un écrit ficelé à mettre sous le nez des préfet.es) avec un « calendrier de réunions » et « un projet de texte envoyé trois semaines avant la première réunion ».

Sauf que ce protocole n'a pas beaucoup séduit autour de la table, et certainement pas nous : avant de parler d'accompagnement, il faudrait déjà savoir qui est concerné et quelles sont les conséquences du plan social, éléments au sujet desquels nous restons en attente de réponses.

Au fur et à mesure des discussions, s'ajoutent également les problématiques de règlement intérieur, de télétravail, d'instances représentatives du personnel, des temps partiels accordés par l'administration, de la gestion du parc automobile etc.. bref, un grand fourre-tout pour lequel l'administration veut aller vite, très vite. Or, les sujets sont particulièrement sensibles, par exemple en ce qui concerne la question du « volontariat » au transfert de personnel et des garanties qui l'encadrent (possibilité d'un droit au retour ?) ou encore le devenir d'un agent.e qui refuserait le transfert (on nous annonce une garantie indemnitaire sur 6 ans... mais si le collègue reste dans les services, il n'y a pas besoin de garantie ????)

Les informations/consultations des instances représentatives du personnel

L'administration doit articuler entre CTM et CTS des DIRECCTEs, et sur l'aspect conditions de travail également consulter le CHSCT ministériel et le CTS réuni en formation CHS (ça va, vous suivez toujours ?).

Il en ressort que l'articulation entre tout ça n'est pas claire l'étude d'impact qui va être réalisée sur ce plan social va être toutefois représentée devant le CHS ministériel. Celui-ci avait voté à l'unanimité une motion demandant une expertise sur ce sujet bien plus complète que celle proposée par l'administration, qui n'a fait que présenter un

projet d'expertise interministériel (voir le [compte-rendu intersyndical SUD CGT FSU de la réunion du 11 juillet et la motion votée unanimement](#)). La prochaine réunion du CHSCT ministériel se tiendra le 25 juillet.

Et l'administration centrale pendant ce temps-là ?

Préalablement à la tenue du CTM, SUD avait envoyé avec les organisations CGT et CFDT un courrier demandant les documents devant être transmis aux élu.es en amont de la réunion de l'instance : bon nombre d'entre eux concernait l'administration centrale, les circulaire précisant qu'un certain nombre d'éléments devait être remonté par la Ministre au premier ministre au 15 juin.

Nous n'avons rien obtenu, d'ailleurs notre courrier de demandes précises et circonstanciées basées sur les circulaires n'a même pas fait l'objet d'une réponse en séance, et nous avons dû interpellier l'administration sur le devenir de la centrale. La direction n'avait même pas prévu de nous en parler ! Celle-ci a concédé une réponse indiquant qu'il n'y avait pas de projet de transfert de missions à l'échelon territorial (par exemple : traitement du recours des décisions relatives aux salariés protégés), ni de projet de suppression d'établissement. Tout juste des commissions qui, soi-disant, ne se réunissaient plus, vont être fusionnées, dixit Laurent Vilboeuf. Ah si, le nouveau DGEFP a mandat pour faire le point sur d'éventuelles évolutions souhaitables et la DGT continue sa réforme sur le mode projet « *qui va nous donner de la force* » !

Les autres annonces de la Ministre

Dans son discours liminaire, et à la suite des déclarations préalables des organisations syndicales (dont la nôtre que vous retrouverez en fin de compte rendu), la Ministre a abordé les sujets suivants :

INTEFP : une nouvelle direction va être mise en place à partir de septembre. Les IET seront rattaché.es au CHSCT ministériel, devant lequel sera présenté le rapport d'enquête mené suite à la tentative de suicide. A la suite du préavis de grève SUD CGT concernant les affectations des IET et leur demande de bénéficier d'une liste de postes proposés plus complète qui reprendrait bon nombre de postes vacants oubliés par l'administration, la Ministre répond brièvement à côté en indiquant que les IET connaissaient les règles en passant le concours et qu'ils savaient qu'ils pouvaient être affectés n'importe où sur le territoire.

Suicides et tentatives de suicides dans les services : « *La meilleure prévention, c'est de détecter les situations de souffrance* ». « *Nous allons mettre en place un système d'écoute davantage axé sur la prévention* ».

Vu les attitudes constatées de plusieurs directeurs régionaux vis-à-vis des collègues et des représentant.es du personnel concernant des suicides et tentatives ces dernières années, ce message évasif et l'absence de mesures concrètes est tout sauf à la hauteur. Est-ce qu'à la tête de ce ministère on a pris conscience de la réalité dans nos services, que ce soit en termes de prévention comme l'évoque la ministre, de réponses aux alertes, de dispositifs d'accompagnement, de respect des prérogatives d'instances et notamment des CHSCT locaux ? De toute évidence, la ministre balayant ce sujet d'une courte phrase creuse : non !

Sur les discriminations syndicales et la répression antisyndicale en sein du ministère : La Ministre répond à côté de plaque en disant que l'accord signé doit être appliqué. Mais qu'on ne peut tolérer qu'un.e agent.e ne rende pas compte ou appelle à des actions irrégulières. Cette posture caricaturale est la même que tient son administration qui se garde bien de répondre aux cas concrets que nous lui soumettons.

Sur les effectifs : pas d'autre élément que de nous rappeler les 2,6% de suppression par an jusqu'en 2022. Le nombre de départs en retraite est tellement important que le nombre de postes ouverts au concours va

augmenter...mais même pas suffisamment pour compenser les départs prévisibles. Il y avait bien un point à l'ordre du jour sur les effectifs en section d'inspection, mais il n'a pas été abordé.

Sur les contrôleur.euses : la seule réponse est l'augmentation de la proportion de postes en concours interne donc de promos au choix. Il convient d'informer les collègues que désormais les tacles pleuvent sur leur incapacité, d'après le cabinet de la ministre et d'après la DRH, à assurer les missions d'IT. C'est devenu l'unique argument justifiant l'arrêt du plan de transformation, que ce soit par voie de CRIT ou autre. Un grand merci à notre hiérarchie, jamais avare d'éléments de langage quand il s'agit de nous humilier. C'est vrai que pour prévenir les risques évoqués plus haut on ne saurait faire mieux !

Sur l'égalité femmes/hommes le ministère du travail doit être exemplaire, (« *il faut être à la hauteur des deux labels !* ») Les actions de formation à destination des encadrements sur la prévention des violences sexistes et sexuelles vont être systématisées.

Sur le fonctionnement chaotique du CTM : « *on va s'améliorer* ». Le running gag devient franchement insupportable et certains points dont nous vous épargnons la liste exhaustive sont reportés de CTM en CTM depuis le début de l'année !

Arrêté sur les épreuves du concours d'IT : le retour

C'est le seul autre point qui a été traité.

Un projet quasi identique a été présenté au CTM il y a un an, et puis il n'en a plus été question. Sauf qu'à l'époque c'était pour recueillir l'avis des élu.es, bien que la DRH l'ait nié en séance mardi, et que c'est devenu en 2019 un simple point pour info. Ce nouveau projet a bénéficié des prétendus apports de la Mission Calvez (cf. [CTM du 12 mars 2019](#)) sauf que nous ne savons toujours pas quels seraient ces apports, aucune précision, encore une fois, n'ayant été apportée en séance. Rappelons que Yves Calvez avait décrété en mars qu'il ne rendrait pas d'écrit à la suite de sa mission « d'améliorer l'attractivité du métier d'inspecteur du travail »²... L'administration sait faire preuve de mansuétude face à une telle désinvolture, lorsqu'il s'agit d'un ex-IGAS.

La réforme du concours a été présentée par M. SCOLAN de la DRH. Le ton se veut alarmiste : le nombre de candidat.es dégringole et le niveau de celles et ceux qui le passent est de plus en plus mauvais (nous dire qu'on est des nazes est un véritable leitmotiv).

On en retient les modifications substantielles suivantes:

- Pour tous les concours :
 - mise en place d'une fiche de renseignements remise aux jurys des épreuves d'admission. Demandant des précisions là-dessus les directeurs nous somment d'arrêter « les fantasmes sur le fichage au ministère du travail »... Des actes valent toujours mieux, M. BERNARD s'engage cependant à transmettre le modèle de ladite fiche aux élu.es.
- Pour les épreuves d'admissibilité des concours interne et externe :
 - suppression de l'épreuve obligatoire « conditions de travail » qui devient une matière au choix, parmi le droit public, économie, etc... (préconisation du rapport IGAS de 2016)

² Notre syndicat, inquiet de l'utilisation des deniers publics, a saisi la CADA face au refus de l'administration de nous transmettre les bulletins de paies et les justificatifs de frais d'Yves Calvez: nous ne manquerons pas de vous tenir informé.

- l'épreuve de composition en droit du travail et du droit social européen devient une épreuve de 4 à 5 questions à réponse courtes ou cas pratiques.
- Pour les épreuves d'admission par le troisième concours :
 - l'épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle devient une épreuve de questions-réponses courtes en droit du travail et du droit social européen, sur le modèle du concours interne et externe
- Pour les épreuves d'admission du concours interne et externe
 - l'interrogation de quinze minutes sur l'une des matières à option qui n'avait pas été choisi à l'écrit disparaît.
 - A la place est introduit une épreuve de « mise en situation individuelle à partir d'un sujet tiré au sort suivie d'un entretien individuel » d'une durée de 45m. Celle-ci permet d' « apprécier les aptitudes du candidat à la résolution d'un cas pratique, à la recherche de solutions, son raisonnement face à une situation concrète ».
- Composition du jury
 - Avant, 3 membres du corps de l'inspection (dont un au grade de DT), désormais 2 membres (dont un au grade de DT).
 - Avant 2 agents de catégorie A en fonctions dans les services centraux ou déconcentrés, désormais un représentant de la DGT et un représentant de la DGEFP
 - Auparavant, présence de 2 personnes qualifiées, désormais « deux personnes qualifiées issues du monde de l'entreprise ; elles ne peuvent pas appartenir au corps de l'inspection du travail »
 - Ajout d'un « psychologue du travail ayant une expérience dans le domaine du recrutement ». Celui-ci ne contentera pas de remettre un avis sur l'épreuve d'entretien individuel mais participera aux délibérations du jury !



Vous m'avez ouvert les yeux : passer un concours pour travailler avec une hiérarchie aussi malveillante et subir des diminutions d'effectifs et des réorganisations perpétuelles, non merci. Je vous dois combien ?

A part cela on apprend que le ministère réfléchit à élargir le recrutement par le concours de la 3^{ème} voie.

Rappelons que toutes ces modifications sont faites, soit disant pour améliorer l'attractivité du concours. A ce sujet nous nous permettons quelques observations. On a remarqué qu'il n'y a pas que l'inspection du travail qui est boudée, mais beaucoup de concours de la fonction publique. Nous ne sommes certes pas M. CALVEZ et nous ne participons pas aux brainstormings sur le sujet mais nous avons quelques pistes à suggérer aux un. es aux

autres :

- le dégel du point d'indice et l'augmentation des salaires
- le recrutement de fonctionnaires de toutes catégories à la hauteur des besoins du public
- l'arrêt des consignes, plans d'actions, restructurations qui désorganisent tout notre travail en permanence et nous forcent à adopter des stratégies de survie en milieu hostile et en mode ultra dégradé perpétuellement plutôt que de faire notre « beau mais difficile métier » comme l'ont répété MM. BERNARD et VILBOEUF

Décret relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat en Guyane (pour avis)

Après moult rebondissements (point pour info puis pour avis), et à la demande d'élus, ce point a été reporté puisque se tenait en même temps que le CTM le conseil supérieur de la fonction publique qui devait, justement, rendre son avis sur ce même projet.

Déclaration préalable de SUD-TAS à Muriel Pénicaud

Madame la Ministre,

Le service public délivré par le ministère du travail est au-delà du mode dégradé sur tous les pôles.

Au-delà des points qui seront discutés dans le cadre de l'ordre du jour, notre organisation syndicale souhaite profiter de votre présence pour signaler des difficultés d'ordre général qui affectent durement l'ensemble des collègues dont nous portons ici la voix.

Avant de passer au fond, nous nous devons de souligner que ce CTM, sous votre présidence est VRAIMENT EXTRAORDINAIRE

- Réunion le 16 juillet, à la place du CTM ordinaire prévu le 18 juin qui n'a été ni convoqué, ni expressément annulé sans aucune prévenance ni explication
- non-respect de la règle de discussion sur un pré-ordre du jour prévue à l'article 4 du règlement intérieur
- un ordre du jour d'abord fixé le 26 juin
- puis modifié vendredi 12 juillet à 18h00... autant dire la veille du CTM, avec de nouveaux documents
- Et 3^e version de l'ordre du jour la veille effective de la réunion, à 14h00, avec de nouveaux documents ! Sur rien de moins que la disparition de la DIECCTE Guyane... point tout à fait anecdotique que les élu·es auront pour sûr le temps de lire dans le train pour, comme vous nous le proposez, adopter une position de vote séance tenante !

Pour finir, autant en profiter pour dénoncer les entraves, graves et habituelles, aux prérogatives des instances à tous les niveaux. C'est une honte pour le ministère du dialogue social, qui prétend de surcroît faire de l'appui au dialogue social dans les entreprises une de ses priorités. Pour se cantonner au CTM, il faut encore ajouter :

- Points d'ordre du jour obscurs tant par leur libellé (*exemple du projet de nouvel arrêté de découpage des UC*) que par l'absence totale de documents
- points d'ordre du jour retirés en séance (*exemple du point « projet de décret modifiant le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail*), sans aucune explication
- plus généralement, absence de documents d'information sur les points de l'ordre du jour, ou documents très insuffisants (pour ce CTM : exemple de la transmission des deux circulaires déjà publiées sur Légifrance sur le point OTE, transmission uniquement du projet d'arrêté sur la réforme du concours d'IT, sans même un tableau avant/après ou une note de présentation), et ce même lorsque les organisations syndicales présentent explicitement des demandes de documents détaillées (*exemples des garanties techniques de la déclaration d'intérêts dématérialisée, des documents relatifs à la mission d'Yves Calvez, et nombreuses demandes sur l'OTE résumées dans le dernier courrier que nous vous avons adressé*).
 - o En particulier, le refus persistant d'accompagner les réorganisations d'un bilan de l'existant, d'une évaluation des risques, d'un plan de prévention et des éléments de conduite du changement (méthode, calendrier, accompagnement) doit cesser !
- encore plus généralement, non-respect des attributions du CTM (absence de saisine, saisine pour information et non pour avis...). Entre autres, le jeu de dupes entre les DIRECCTE et le national doit cesser : en CTM et CHSCTM, on ne peut pas discuter parce que les décisions opérationnelles dépendent des Direccte, en CTSD et en CHSCT, on ne peut pas discuter parce que les arbitrages sont imposés par l'administration centrale
- Non-respect des suites à donner à des délibérations majoritaires prévues par le décret de 2011 :
 - o *non-respect de celle du 5 mars imposant à l'administration l'inscription du point sur le projet de suppression de postes à l'inspection du travail à l'horizon 2022 aux termes de l'article 45 du décret de 2011*

- *non-respect de celle de la saisine du CHSCTM (dernier redécoupage des UC)*
- *présentations de projets à l'identique malgré le vote unanime contre CHSCTM (dernier redécoupage des UC)*
- absence de procès-verbaux depuis plusieurs années alors qu'il est recouru à un prestataire extérieur
- non-respect de l'obligation de transmission des relevés de suites données aux délibérations du comité.

Soulignons, enfin, que, au-delà des procédures, les conditions du dialogue social sont loin d'être réunies, par exemple :

- engagements pris en CTM sans cesse remis en cause, informations mensongères que démontrent les documents que nous parvenons à nous procurer par nous-même (*exemple du compte-rendu de Mme Fourcade sur la fusion Directe/CS en DDI dans la note du SGET*)

Nous ferons court sur les suppressions d'effectifs dont sont victimes nos services depuis des années. Les chiffres parlent d'eux-mêmes et illustre le plan social en cours dans notre ministère et dans le fonction publique en général. Ces suppressions ne peuvent permettre de rendre un service public de qualité et donner des conditions de travail correctes aux agents de ce ministère qui voient dans ces suppressions de postes une atteinte aux missions qu'ils portent au quotidien.

De plus, à ces suppressions se rajoutent les **choix réalisés quant aux priorités qui sont arrêtées en matière de priorités d'emplois**. Ainsi, pendant que les postes de production diminuent de manière drastique, on observe une **inflation de création de postes, en centrale, UR et en UD, dont les fonctions se résument à des fonctions d'appui au pilotage exclusivement destinées aux directions**. Cette obsession caricaturale du pilotage et du « faire savoir » en lieu et place du « faire » impacte tous les niveaux de la hiérarchie et se répercutent sur les agents encadrés, ce au détriment du service public rendu.

Par ailleurs, arrêtons-nous sur celles et ceux qui ces dernières années payent le prix de ces choix de priorités d'emploi.

Le corps des adjoints administratifs est celui qui paye le prix fort des suppressions d'effectifs. Si le passage de 4 à 3 grades va dans le bon sens, leur carrière reste toujours aussi pénible, en raison de ratios de promotion trop faibles, pour obtenir un gain de points d'indice largement insuffisant.

Le passage en secrétaire administratif.ve est lui-même limité par le faible nombre de recrutement dans ce corps dans notre ministère. Nous pouvions auparavant nous glorifier d'un nombre non négligeable de beaux parcours, de la catégorie C à la catégorie A et, pour un certain nombre, même jusqu'à des postes de direction, avec en outre les avantages de la diversité des profils et de la connaissance des métiers. C'est terminé aujourd'hui.

La disparition du corps des contrôleurs du travail n'est pas pour rien dans cette dégradation. Cette mise à mort de ce corps et ses modalités sont une catastrophe. Pour celles et ceux qui ont dû supporter des jurys arrogants rédigeant des rapports méprisants, pour celles et ceux laissés.es sur le carreau sans qu'aucune solution ne leur soit toujours à ce jour proposée.

Et, nous le répétons, ce ne sont pas les secrétaires administratif.ves qui vont remplacer les contrôleurs : les affectations accordées au ministère du travail sont par trop insuffisantes chaque année, sans compter une formation trop lacunaire pour occuper dans de bonnes conditions des emplois spécifiques.

Vous devez prendre acte qu'il n'est plus possible pour vos agentes et agents de continuer à subir une **instabilité organisationnelle permanente** faisant et défaisant sans cesse sans aucune logique et un rythme de plus en plus

effréné, sans prise en compte des alertes des organisations syndicales et des rapports d'expertise (qui à l'expérience, se vérifient),

Nous comprenons bien que vous ne souhaitiez pas réaliser les bilans des réorganisations précédentes: nous le faisons, nous, sur le terrain, et ce n'est pas de gaité de cœur que nous pouvons aujourd'hui vous dire : les organisations syndicales avaient raison, à chaque fois comme par exemple pour le ministère fort.

Cette gestion **pousse les collègues à quitter le ministère** (nous aimerions d'ailleurs un bilan sur ce point) et **laisse les autres désorienté.es, replié.es sur des stratégies de défense individuelle de désinvestissement ou de résistance, plus ou moins passive**. Pour celles et ceux qui restent, le **conflit éthique et la défiance avec les centrales** atteint des proportions qui ne sont plus tenables. Toutes entières résumées, par exemple, s'agissant de l'inspection du travail, par les réactions suscitées par la missive de 12 pages que Monsieur Struillou a eu la bonne idée de transmettre directement à chaque agent·e.

Le projet relatif à l'organisation territoriale de l'Etat que vous présentez aujourd'hui possède les mêmes caractéristiques des réorganisations précédentes et aura les mêmes effets précités.

Pointons par ailleurs du doigt les disparités dans les services au niveau RH, que cela soit au sein des différentes administrations centrales ou en services déconcentrés. Avec des conséquences sur l'harmonisation de la gestion des personnels au regard des administrations centrales métier : les instructions sur le régime indemnitaire, sur les évaluations, sur la reconnaissance des accidents de service, sur les RPS et plus largement la politique d'évaluation des risques, sur l'application de l'accord diversité ou la mise en œuvre du télétravail en sont quelques exemples.

En services déconcentrés, le reflet en est une application différenciée selon les régions en fonction du bon vouloir des Direcctes, et au niveau des départements, les Direcctes semblent avoir du mal à « cadrer » leurs directeurs et directrices départementales, à plus forte raison dans le cadre des grandes régions.

Cette situation entraîne des **disparités de traitement inacceptables**, outre des **situations encore plus inacceptables de discriminations, de harcèlement moral et sexuel notoires** laissées sans prises en charge, au pire, ou au mieux des cadres sans aucune formation ni appui.

La fusion qui se prépare ne fera qu'aggraver cette situation, comme le démontrent les bilans précités : la multiplication des tutelles et des autorités sans qu'elles ne soient ni en synergie ni en hiérarchie compromet le travail des agent·es et le service rendu.

Nous pourrions nous contenter d'une discussion politique sur ces différents aspects. Mais aujourd'hui, le terrain est différent : nous en appelons à votre obligation de sécurité en qualité d'employeur public des agent-es du ministère du travail.

Depuis juillet 2018, ce sont les organisations syndicales qui ont fait le travail de recensement national des **suicides** et tentatives de suicide, ce sont les organisations syndicales qui doivent pousser sans cesse pour que l'administration réagisse –et un an plus tard, et plusieurs autres suicides et tentatives plus tard- on en est encore à se présenter des diaporamas en groupes de travail. Ce sont les organisations syndicales locales qui prennent en charge, accompagnent et doivent ouvrir un rapport de force avec les Direccte pour ouvrir des enquêtes paritaires, pour les mener à terme, pour formuler des préconisations, pour obtenir les reconnaissances en accident de service et pour en tirer des plans d'action opérationnels.

Et ce travail, qui est normalement celui de votre administration, nous épuise déjà trop pour que nous puissions l'étendre à un **véritable travail sur les RPS dont les atteintes à la vie ne sont que le sommet immergé : quid des dépressions nerveuses ? des arrêts de travail ? des traitements antidépresseurs et anxiolytiques ? des suivis psychologiques et psychiatriques ? des impacts cardio-vasculaires, TMS, etc. ?**

Sur l'ensemble de ces points, nous vous demandons une réaction immédiate sur les priorités en matière d'emploi au regard des schémas d'emploi nationaux et régionaux

- Sur la requalification de l'ensemble des contrôleurs du travail dans le corps de l'inspection du travail et sur les mesures à prendre pour recréer des parcours de carrière de la catégorie Ca à la catégorie A
- Sur l'arrêt des suppressions d'effectifs et le lancement d'un grand plan de recrutement pour nos services
- une communication transparente sur les réorganisations en cours, nous informant au fur et à mesure des tendances et arbitrages du premier ministre et de l'intérieur et des décisions subséquentes des ministères sociaux qui préservent au maximum les agents-es et services, en concertation avec les instances
- pour celles des réorganisations placées sous votre autorité : arrêt des réorganisations et stabilisation des organisations sur toutes les missions : services emploi, formation professionnelle, renseignements, contrôle (redécoupages, spécialisations, réduction des sections, actions prioritaires et objectifs chiffrés...)
- nous vous demandons de prendre dès maintenant l'engagement de ne pas recourir aux « nouveaux outils » de la réforme de la fonction publique qui porte atteinte au rôle des CAP, supprime les CHSCT, encourage la rémunération individuelle arbitraire,
- un arrêté ministériel contraignant fixant des obligations précises et opérationnelles assorties de délais en matière d'évaluation, de prévention primaires et tertiaire des risques psycho-sociaux, en situation ordinaire ET en situation de réorganisation, dont le contenu doit être débattu avec le groupe de travail dédié à cette question
- en matière d'entrave au CTM, sur les dysfonctionnements signalés et sur les deux courriers intersyndicaux qui vous ont-été adressés en vue de ce CTM, nous vous demandons naturellement d'y donner suite et de veiller à ce que vos collaborateurs et collaboratrices siégeant dans cette instance en respectent non seulement les règles mais encore l'esprit :
 - o L'information est la transmission par l'employeur de données aux représentants des agents afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner
 - o L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des agents de procéder à un examen adéquat
 - o La consultation est un échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des agents et l'employeur

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

Prochain CTM ordinaire : bien que bon nombre de points n'aient pas été abordés, la date du prochain CTM n'est pas encore fixée.

Pour information, les points à traiter lors de ce CTM qui ne l'ont pas été :

- **Grandes orientations sur la politique indemnitaire 2019 (pour avis) et bilan 2018 (pour info)**
- **Plan d'action 2019 suite au baromètre social 2018**

Gageons que l'actualité et la nouvelle réforme de l'organisation des services au pas de course ne nous en laissera pas le temps à la rentrée...