



SYNTEF-CFDT
Syndicat National Travail Emploi Formation



Le **BLOG** www.syntef-cfdt.com est accessible depuis n'importe quel poste internet depuis chez vous ou depuis l'intranet du Ministère.

N'hésitez pas à nous contacter et nous poser vos questions à l'adresse suivante : syndicat.cfdt@travail.gouv.fr

Compte rendu du Comité Technique Ministériel du 2 février 2018

Le Comité technique ministériel (CTM) était présidé par le Directeur des Ressources Humaines.

Le CTM était sollicité **pour avis** sur :

- le projet de décision relative aux modalités d'utilisation des TIC par les organisations syndicales ;
- le projet d'arrêté fixant les plafonds de financement des formations relevant du compte personnel de formation ;
- le projet de décret portant délégation de certains pouvoirs de recrutement et de gestion des fonctionnaires relevant des ministres chargés des solidarités, de la santé, du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la jeunesse et des sports et exerçant leurs fonctions dans les établissements publics placés sous leur tutelle ;
- le projet d'arrêté modificatif de l'arrêté du 15 décembre 2015 modifié portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail (IDF).

Les points suivant faisaient l'objet d'une **information** :

- Le bilan du CIA 2017 ;
- Les mesures indemnitaires et catégorielles réalisées en 2017 ;
- Le bilan social 2016 (hors formation) ;
- La prévention des agissements sexistes et du harcèlement moral.

Ont été abordés en **questions diverses** :

- La situation du CHSCT de la DIRECCTE Grand Est ;
- La situation en UT 45 ;
- Le CRIT ;
- Le Centre d'appels interministériel (CAI) de Metz ;

Déclarations Préalables Intersyndicales

Le SYNTEF-CFDT n'a pas souhaité s'associer à l'ensemble des organisations syndicales qui ont souhaité faire une déclaration relative aux **annonces du 1^{er} février relatives au projet Action Publique 2022**.

Pour le SYNTEF-CFDT intervenir sur ces annonces à ce stade au niveau ministériel est prématuré : un dialogue doit s'installer avec les organisations syndicales au niveau de la Fonction Publique et la Confédération CFDT comme la CFDT Fonctions Publiques sont intervenus clairement dans les médias.

Vous pouvez consulter sur notre site la communication diffusée aux agents le 2 février :
<http://www.syntef-cfdt.com/2018/02/syntef-cfdt-action-publique-2022.html>

Toutes les organisations syndicales, le SYNTEF-CFDT inclus, ont également en préalable demandé :

- **le report du point d'information au bilan social 2016, toutes les annexes n'ayant pas été transmises à ce jour aux représentants du personnel, pour un Comité technique ad hoc** : le DRH a accepté le report mais n'a pas souhaité en faire l'objet d'un CTM spécial.
- **Le report du point pour avis sur le projet d'arrêté modificatif relatif aux unités de contrôle (UC), dans l'attente de la consultation du CHSCT-Ministériel sur l'ensemble des suppressions de poste dans les UC** : le DRH a justifié son refus en indiquant que le Comité technique d'Ile de France a été rendu en amont de la consultation du CTM. Le DGT Adjoint rajoutant que la procédure de consultation des IRP en Ile de France a été régulièrement réalisée.

Chaque organisation syndicale s'est ensuite exprimée dans une déclaration liminaire.

Déclaration Préalable du SYNTEF-CFDT

Le 10 janvier, 8 mois après son arrivée, Mme PENICAUD rencontrait les organisations syndicales de son Ministère pour répondre en partie aux demandes intersyndicales unitaires.

Le SYNTEF-CFDT a alors porté des propositions qui ont été reprises et nous les rappelons aujourd'hui car elles sont en lien avec ce Comité Technique :

Redonner du sens au travail des agents et affirmer concrètement l'ambition de notre Ministère !

Nous allons examiner aujourd'hui un nouveau projet d'arrêté modifiant la répartition des Unités de Contrôle (UC) de l'Inspection du travail dans un contexte d'intérim, de suppléances et de suppressions de sections d'inspection du travail, justifié par « *une adéquation entre les ressources humaines disponibles, les postes existants et les vacances de poste* » en Ile de France. Mais où est le sens de l'action de l'Inspection du travail dans cette réorganisation ?...

Quel avenir pour les Contrôleurs du travail ? Les négociateurs attendent le retour de la Ministre sur la proposition intersyndicale du passage de tous ces agents dans le corps de l'inspection du travail au plus vite.

Où est l'évolution de carrière promise aux Assistant.e.s de Contrôle quand des DI(R)ECCTEs ne programment pas les formations alors que d'autres ne font pas remonter les dossiers pour le changement de groupe RIFSEEP prévu ?

Les personnels MSA qui ont évolué sur le métier d'Assistant.e de contrôle devraient bénéficier de la même évolution. Pourtant ce n'est toujours pas le cas aujourd'hui.

Etablir un bilan à 3 ans du « Ministère Fort » !

Quelle vision aujourd'hui du Ministère pour l'organisation des services Travail et Emploi ?

Quelle mise en œuvre des actions collectives ? Quel soutien aux RUC ? Quel bilan sur les différentes expertises CHSCT demandées sur le fonctionnement du système de l'inspection du travail (SIT) dans plusieurs UD ?

Quel bilan sur l'action du Groupe national de veille et de contrôle ?

Valoriser les corps administratifs et leur parcours professionnel !

La gestion de la dernière CAP des Adjoints administratifs n'a pas été à la hauteur du respect dû à ces agents dont l'évolution de carrière doit être revalorisée. Tant sur le niveau du ratio promu-promouvables que par un plan de transformation de l'emploi.

Dans le bilan social 2016 les métiers des services supports apparaissent « *en tension* ». Le terme paraît faible eu égard à la réalité vécue des agents.

Plus de moyens à la formation des personnels !

Qu'en est-il de la DIRECCTE Ile de France qui refuse de prendre en charge les temps de trajet de ses agents qui vont assurer des formations à l'INTEFP ? Pour le SYNTEF-CFDT les agents doivent être indemnisés.

Les services formations doivent être renforcés pour être en capacité de mettre en œuvre de façon réactive les formations aux agents sur les nouveaux textes.

Plus de moyens au dialogue social !

Si le projet de décision relative aux modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales reprend en compte les remarques des OS, la charte relative à la protection de l'information et à la sécurité numérique, soumis initialement pour avis au CTM, puis pour information en cours de séance aux observations partagées des OS a finalement été diffusée aux agents en décembre 2017, sans avis du CTM.

Quel respect du dialogue social sur un projet unilatéral de fermeture du jardin d'enfants en administration centrale ?

Quelle marge de discussion pour les règlements intérieurs régionaux ? Et pour le télétravail prochainement ? Pour le SYNTEF-CFDT la négociation doit être rendue possible sur ces thématiques.

Le DRH partage notre insatisfaction sur le ratio promu-promouvables des Adjoints administratifs et a indiqué avoir écrit à la DGAFP pour qu'elle revoie sa position, qui a consisté à appliquer le même ratio à l'ensemble des ministères, faisant fi de la situation spécifique à chaque ministère de ce corps. Il n'est cependant pas optimiste sur la réponse attendue de la DGAFP.

Le DGT Adjoint a affirmé qu'il n'existait pas de projet de la DGT sur la suppression de la section d'inspection du travail généraliste et territoriale. Il a indiqué que si certains ont des expressions sur ce sujet, elles n'engagent qu'eux-mêmes.

Sur la négociation portant sur la carrière des Contrôleurs du travail, le DRH nous indique que la Ministre a été saisie. Nous attendons donc son retour.

Sur le bilan « Ministère fort », le DGT Adjoint assure qu'il sera conduit « *à la fin du 1^{er} semestre, ou au début du second* » sur les dimensions Emploi et Travail. Il souhaite un bilan sur la période 2015-2017, à la fois qualitatif et quantitatif, comportant une évaluation sur les nouveaux pouvoirs et le volet RH.

Sur l'intention de la DIRECCTE Ile de France de ne plus prendre en charge, en temps de travail, les temps correspondant aux déplacements des agents intervenant pour le compte de l'INTEFP en qualité de formateurs, la sous-directrice du pilotage des ressources, du dialogue social et du droit des personnels (DRH-SD1) réaffirme que l'effort de formation est bien partagé par l'ensemble des DI(R)ECCTE et que cette règle de mutualisation de l'effort au sein du Ministère du travail a été rappelé à la DIRECCTE Ile de France.

Réduction du nombre d'unités de contrôle (UC) en Ile de France

Cfdt: Pour la ce projet de réduction du nombre d'UC ne répond qu'à un objectif comptable et il lui manque une vision : celle de l'action de l'inspection du travail, celle de l'adéquation de son organisation qui répond à ses missions et non à son manque d'effectifs !

Au CTM précédent le projet d'arrêté a été soumis pour avis suite aux modifications du nombre d'UC dans les régions ARA, Bourgogne-Franche Comté, Grand Est. A un prochain CTM verrons-nous le projet revenir pour adapter à nouveau le nombre d'UC aux effectifs ?

Sur la région Ile de France ce sont 37 postes d'agents de contrôle qui sont supprimées (45 sections d'inspection supprimées et 8 créations de poste en URACTI). Une réduction que la DIRECCTE qualifie d'« *adéquation entre les ressources humaines disponibles, les postes existants et les vacances de poste* », la DGT constatant en Ile de France un taux de vacance de postes de 8% (environ 40 postes), plus fort que dans les autres régions.

Cfdt: La constate que 4 principes, indiqués dans la note d'impact fournie, ont prévalu pour la réduction des UC d'Ile de France, qui appellent des précisions :

- « **le maintien d'un socle de sections par unité départementale (UD)** » : à quelle hauteur est fixé ce socle ?...
- « **un ajustement en fonction de la répartition des établissements et des effectifs salariés de chaque département** » : quelle norme est-elle fixée par la DGT ? Autrement dit jusqu'à quel seuil va-t-on diminuer les effectifs de l'inspection du travail ? Le DGT Adjoint indique une référence informelle d'un agent de contrôle pour 8 000 salariés tout en reconnaissant que ce ne peut être le seul ratio à considérer puisqu'il faut prendre en compte le nombre d'établissements, leur typologie, la distance géographique. Sur le territoire francilien il y a une moyenne d'1 agent de contrôle pour 10 745 salariés et 868 établissements. Avant la réduction des UC la moyenne francilienne était d'1 agent de contrôle pour 9 365 salariés et 719 établissements... L'administration concède qu'un point global d'information sera fait sur ces ratios lors d'un prochain CTM.
- « **le renforcement des effectifs de l'URACTI pour répondre aux enjeux franciliens (développement de l'économie numérique et de la fraude à la PSI) et aux orientations fixées par la DGT** » : ces orientations seraient de 7% des effectifs de contrôle.
- « **l'ajustement du nombre d'assistants de contrôle réalisé sur la base du ratio national (1 agent d'assistance pour 3 agents de contrôle)** » : mais il n'existe pas de norme pour le dimensionnement du secrétariat par section d'inspection indique le DGT Adjoint. Nous faisons remarquer que la plupart du temps il n'y a pas de secrétariat à l'URACTI...

Pour la DGT l'inspection prend en 2017 sa part d'effort à la baisse des effectifs dans la DIRECCTE alors qu'elle avait été épargnée depuis 2015, contrairement aux autres services en Ile de France.

Les rapports au BIT sont aussi cités par le DGT Adjoint pour justifier une situation « *pas aussi catastrophique que les OS la dépeigne* » : de 1999 à 2008 le nombre d'agents de contrôle a en effet augmenté avec la fusion des 3 inspections du travail (généraliste, transport, agriculture) pour se stabiliser au-dessus de 2 200 (2 235 agents de contrôle en 2008) et atteindre 2 251 en 2016.

Aujourd'hui 2 610 sections d'inspection existent nous affirme-t-il. Soit une augmentation des effectifs de contrôle !...

La Cfdt: a vérifié ces chiffres et nous constatons ainsi que le rapport au BIT de 2010 indique 2 257 agents de contrôle, quand la Cour des Comptes en dénombre 2 595... Ajoutons qu'il y a 855 assistants de contrôle (effectifs de secrétariat inclus) en 2010.

En **2015** le rapport au BIT indique 2 188 agents de contrôle et 813 assistants. Nous ne pouvons que constater **une baisse...**

Pour 2016 le bilan social des ministères sociaux dénombre en effet 2 251 agents de contrôle et 797 assistants. Dans ce nombre d'agents de contrôle sont cependant inclus les 248 inspecteurs du travail stagiaires issus du CRIT, qui ne seront pas tous affectés en section d'inspection.

En 2017 il y aurait donc eu un bond à 2 610 sections d'inspection ?... Sur cela nous ne pouvons vérifier les chiffres qui ne sont pour l'instant parus ni dans un bilan social, ni dans un rapport au BIT, ni dans un rapport de la Cour des Comptes.

En ce qui concerne le ratio du nombre de salariés par agent de contrôle, le DGT Adjoint indique un ratio de 6 500 salariés par section au moment du PMDIT (plan de modernisation de l'inspection du travail). En effet **la Cour des Comptes indique un ratio de 6 563 salariés par agent de contrôle en 2010** (le rapport au BIT de 2012 indique cependant un ratio de 8 114 pour l'année 2010).

Selon les rapports au BIT, après un pic de 8 710 salariés par agent de contrôle en 2013 (et 856 établissements par agent de contrôle) on en serait en 2015 à 8 500 salariés par agent de contrôle (et 831 établissements par agent de contrôle).

Le DGT Adjoint nous indique cependant qu'une photographie de la situation sera réalisée par région, et par département dans la mesure du possible.

Il précise enfin qu'il n'est pas question d'enlever des missions à l'inspection du travail. Certes, Action Publique 2022 ne comporte en effet pas de « *piste de réforme structurante* » sur le champ Travail, mais sur le champ Emploi... Cependant vouloir préserver les missions en diminuant les effectifs est-ce conciliable ?...

La Cfdt: ayant demandé en CHSCT régional d'Ile de France une expertise sur l'impact de la réorganisation des sections d'inspection et de ses répercussions sur les agents, toutes les organisations syndicales ont souhaité que le CTM rende son avis après les résultats de cette expertise.

Le Comité Technique d'Ile de France a rendu des avis CONTRE :

- la suppression des postes et des sections ;
- le redécoupage des UC ;
- la cartographie des nouvelles sections et UC.

VOTE sur le projet d'arrêté portant création et répartition des UC de l'inspection du travail :


14 CONTRE (4CGT, 2 Cfdt:, 3UNSA, 2SUD, 2FO, 1SNUTEFE-FSU)

Le projet d'arrêté devra donc faire l'objet d'une nouvelle consultation du CTM dans les 30 jours.


A la demande unanime des organisations syndicales, VOTE sur la consultation du CHSCTM sur l'impact des suppressions de section de contrôle au niveau national :

14 POUR (4CGT, 2 Cfdt:, 3UNSA, 2SUD, 2FO, 1SNUTEFE-FSU)

Modalités d'utilisation des TIC par les organisations syndicales

Ce point avait déjà été reporté suite à l'intervention de la  et des autres organisations syndicales lors du précédent CTM du 13/12/2017. **Il le sera à nouveau** à l'issue de ce CTM.

En effet **dès le CTM du 26/10/2017** la  **avait dénoncé une atteinte de fait aux droits syndicaux** sous couvert d'une volonté de sécurisation des données du SI menée sans aucun dialogue social ni expression des besoins préalable des organisations syndicales.

Aujourd'hui la  alerte sur l'impossibilité de pouvoir utiliser la messagerie syndicale en région Corse, ce que la CGT corrobore. En région Occitanie l'obligation d'utiliser OWA conduit à un contenu dégradé des messages syndicaux et ne garantit plus une diffusion à une liste d'agents régionale.

La CGT signale de plus qu'un traçage des personnes consultant les boîte aux lettres syndicales se met en place en région ARA !

La représentante de la DSI ne paraît pas avoir été alertée en amont du CTM sur ces situations et peine à donner des réponses basées sur un projet de note technique qui n'a pas été portée à la connaissance des représentants du personnel.


Le DRH décide donc de reporter le point tout en indiquant que le projet de texte sera conservé en l'état.

Mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF)


Le projet d'arrêté fixant les plafonds de financement des formations relevant du Compte personnel de Formation est présenté au CTM accompagné du projet d'instruction aux services qui **fait suite à trois réunions de concertation en groupe de travail auxquelles la CFDT a participé. Nous avons ainsi très tôt indiqué les points de vigilance et avons communiqué dès octobre 2017 sur le projet en cours :**

<http://www.syntef-cfdt.com/2017/10/syntef-cfdt-le-compte-personnel-de-formation-cpf-arrive-dans-les-ministeres-sociaux.html>

<http://www.syntef-cfdt.com/2017/11/syntef-cfdt-le-compte-personnel-de-formation-se-met-en-place-dans-les-ministeres-sociaux.html>


La  a ainsi pu pointer plusieurs écueils aux bonnes intentions affichées par le CPF auquel le projet d'instruction n'apporte pas de solution, même s'il reprend quelques recommandations émises :

- **Le risque d'une insuffisance des crédits de formation**, qui peut être un motif de refus de formation, viendrait à réduire le CPF à une annonce purement formelle. L'annonce du gouvernement d'abonder les crédits de formation dans le cadre d'Action Publique 2022 n'est pas pour l'instant venu augmenter les crédits des ministères sociaux.
- **Le dimensionnement du nombre des conseillers mobilité carrière (CMC)** devant assurer une nouvelle activité, l'accompagnement personnalisé des agents qui le souhaitent dans l'élaboration de leur projet d'évolution professionnelle. A l'aube d'une nouvelle réorganisation de l'Etat allant générer des reconversions professionnelles, parler formation sans mettre les moyens humains qui vont avec revient à réduire l'offre de formation.
- **Le risque d'une confusion à terme entre le droit à la formation dans le cadre d'un projet professionnel personnel, et la formation continue d'adaptation au poste de travail**, qui doit rester distincte car obligatoirement assurée par l'employeur. En d'autres termes c'est le risque que les agents doivent contribuer financièrement à leur employabilité tout au long de leur carrière.

- **Le plafond de financement fixé à 3 000 euros est largement insuffisant par rapport aux coûts de formation constatés.** Si la DRH nous indique qu'il est plus élevé que dans d'autres ministères, il est aussi moins élevé que dans certains, tel celui de l'Agriculture (3 500 euros).
- **La prise en charge facultative des frais annexes (hébergement, transport, repas) est un frein à l'utilisation du CPF par les agents, d'autant plus que cette possibilité laissée à la main de chaque direction s'inscrit dans le plafond tout compris des 3 000 euros.** Alors que le CPF doit bénéficier aux agents qui le sollicitent le moins (catégorie C), cette décision continue à les éloigner de la demande d'une formation dans le cadre du CPF.
- **Pour la  la transparence aurait dû prévaloir à chaque étape du traitement de la demande et une commission de validation incluant les représentants du personnel (émanant du Comité Technique par exemple), qui statue sur l'acceptation des dossiers, aurait pu être créée.** La DRH lui a préféré une commission de validation mise en place par le CODIR.
- **C'est un processus d'objectivation exigeant et transparent du traitement des dossiers de chaque agent qui devrait être mis en œuvre,** dans le but d'expliquer pour les demandeurs les refus et les acceptations de mobilisation du CPF. Le projet d'instruction n'en porte pas la garantie.
- **En laissant à chaque service de gestion RH de proximité l'instruction de la demande des agents, l'hétérogénéité du traitement des dossiers en est actée.** Face aux risques de priorisations à géométrie variable et de transparence aléatoire, une professionnalisation des services RH de proximité est plus que nécessaire.

Un bilan à un an sur le dispositif du CPF sera réalisé par la DRH.

VOTE sur le projet d'arrêté fixant le plafond de financement du CPF :

9 CONTRE : 4CGT, 1SNUTEFE-FSU, 2FO, 2SUD. **POUR** : 3 UNSA. **ABSTENTION** : 2 


Retrouvez sur le portail de la Fonction Publique le dispositif du Compte personnel de formation (CPF) : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/compte-personnel-de-formation-cpf-dans-la-fonction-publique>

Délégation des actes de gestion à l'INTEFP

Voici un projet de décret permettant une délégation d'actes de gestion individuelle RH des fonctionnaires relevant des ministères sociaux aux établissements publics sous tutelle où ils exercent leurs fonctions. A ce titre l'INTEFP est concerné pour le ministère du Travail.

Seuls les actes administratifs de gestion courante (télétravail, congés, arrêts maladie par exemple) sont concernés, les actes de gestion nécessitant l'avis des CAP et CCP étant exclus.

Des organisations syndicales encore sous le choc des annonces Action Publique 2022 de la veille y voient le début de la mise en place de l'extension de la contractualisation dans la Fonction Publique, le décret autorisant les décisions relatives au recrutement. Encore faut-il lire le texte : il s'agit de « *certaines pouvoirs de recrutement et de gestion des **fonctionnaires*** ».

La  regrette que l'étude d'impact ne soit pas fournie, ce qui aurait permis à l'ensemble des représentants du personnel du CTM de mieux appréhender ce projet. En effet, seules les organisations syndicales représentatives à l'INTEFP ont une connaissance de cet impact par leurs représentants ayant siégé récemment au Comité technique de l'établissement qui a rendu un avis unanimement favorable (CFDT, UNSA, SNUTEFE-FSU) et où un projet d'arrêté avait également été présenté en accompagnement du projet de décret.

La DRH précise que ce projet d'arrêté n'a pas vocation à être soumis au CTM ; que la déconcentration du recrutement ne concerne pas l'INTEFP mais d'autres établissements publics dont l'Institut national des jeunes aveugles et instituts nationaux des jeunes sourds ; qu'il n'y a pas de transfert particulier de moyens à l'INTEFP qui gère déjà les actes de proximité concernés ; qu'il s'agit d'une mesure d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique en évitant que l'administration centrale ne s'occupe de ces mêmes actes de gestion une deuxième fois.

VOTE sur le projet de décret : **8 CONTRE** :

4CGT, 2SUD, 2FO. **POUR** : 2 , 3 UNSA. **ABSTENTION** : 1FSU.

Prévention des agissements sexistes et du harcèlement moral


Pour le sous-directeur de la qualité de vie au travail qui présente le projet de plan d'action visant à renforcer l'engagement des ministères sociaux dans la lutte contre les agissements sexistes et la harcèlement sexuel, à responsabiliser les chefs de service et à améliorer la visibilité du dispositif de traitement des situations identifiées, **l'objectif est de permettre à la parole de se libérer sur de tels actes répréhensibles.**

Il s'agit de :

- **sensibiliser et former** : les agents, l'encadrement, les acteurs de la prévention ;
- **renforcer le dispositif de détection et de traitement des situations** : fournir des repères aux chefs de service sur leurs responsabilités et la conduite à tenir en cas de signalement, renforcer le dispositif d'écoute, d'alerte et d'accompagnement des agents plaignants, proposer des orientations pour l'action disciplinaire et l'octroi de la protection fonctionnelle ;
- **organiser le suivi et l'évaluation de l'action conduite** : dans le cadre du baromètre social, en organisant un dispositif de transmission des alertes à la DRH, en associant les représentants du personnel à l'élaboration et au suivi du plan d'action.

Le DRH pour sa part assume l'action de l'administration qui a notamment conduit à une révocation d'un cadre de haut niveau dans un autre secteur ministériel. Il assure que tous les faits remontés à la DRH ont été localement traités, même s'il reconnaît qu'ils ne l'ont pas tous été de façon optimale. Il se dit également favorable à déconcentrer les sanctions disciplinaires afin d'intervenir très vite sur les situations plutôt que plusieurs mois après.

On ne peut évidemment qu'être favorable à une telle prise de conscience volontariste de la part de l'administration, mais pourquoi seulement maintenant quand les OS alertent depuis des années ?

La , qui avait signalé dès le Comité de suivi Egalité-Diversité d'octobre 2017 le peu de publicité réservé dans les services du ministère à **l'Accord sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations**, déplore que plusieurs organisations syndicales doivent aujourd'hui encore appuyer son alerte auprès de la DRH. Vous pouvez retrouver cet Accord sur PACO :

<https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/diversite/Documents/accord%20discrimination.pdf#search=accord%20lutte%20discriminations>

Retrouvez également sur PACO le **dispositif de la cellule d'écoute et d'alerte (CEMCAS)** : <https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/diversite/Cellule%20d%27%C3%A9coute%20et%20sources%20d%27alerte/Pages/default.aspx>

Questions diverses

Situation du CHSCT en DIRECCTE Grand Est.

Ce point a été évoqué lors du CTM du 26/10/2017, suite à la demande de dissolution des 3 CHSCT de la DIRECCTE Grand Est (Alsace, Lorraine et Champagne Ardennes) par cinq OS (CGT, FO, SUD, SNUTEFE-FSU, UNSA), estimant ne pas avoir les conditions requises pour exercer leurs missions au

sein du CHSCT, dénonçant un monologue social, jugeant que ces instances n'étaient plus en mesure de jouer leur rôle de prévention des risques.

Par courrier du 19/12/2017 le DRH refusait de procéder à la dissolution et proposait aux OS de rencontrer la Direccte, accompagnée de l'inspecteur santé et sécurité au travail de l'IGAS.

Par courrier du 30/01/2018 ces mêmes OS reconnaissent que « *la seule décision de dissolution* » du CHSCT ne pourrait corriger le « *délabrement du dialogue social* » constaté et appelle le DRH à intervenir pour rétablir un dialogue social effectif.

Pour le DRH il est encore trop tôt pour juger d'un blocage définitif et il demande de laisser du temps au temps de la reprise du dialogue social. Il reconnaît cependant l'impact de la Réforme territoriale ayant pour conséquence un état de faiblesse des services RH nuisant à la capacité de la DIRECCTE.

Situation en unité départementale (UD) du Loiret.

Une lettre ouverte de cinq pages signée par 20 agents dénonçant auprès du Direccte Centre-Val de Loire et les organisations syndicales la situation dégradée dans cette UD impactant la qualité de vie au travail, l'efficacité des équipes et la motivation des agents a été remise au DRH qui n'avait pas connaissance de la situation. Le DRH doit se rapprocher rapidement du Direccte.

Pour la  cette alerte vient hélas renforcer l'alerte sur la santé des agents que le SYNTEF-CFDT avait solennellement portée lors du CTM du 26/10/2017. Faudra-t-il attendre encore longtemps avant que l'administration et la Ministre ne prennent enfin la mesure du degré de dégradation des conditions de travail mettant en jeu la santé des personnels ? Faudra-t-il à chaque CTM égrener la liste des UD en souffrance ? Comme dans le Rhône où une pétition a circulé depuis fin novembre 2017 ?

Situation du Centre d'appels interministériel (CAI) de Metz.

Une organisation syndicale demande quel serait l'impact de la mise en place d'un numéro national unique d'appel, d'ici fin 2018, sur le CAI Metz.

Le DRH renvoie au CHSCT-Ministériel du 9 mars qui aborde l'expertise sur les Services Renseignements.

Bilan de l'impact du CRIT sur les affectations des agents promus.

Une organisation syndicale a souhaité porter une alerte sur les mobilités géographiques et fonctionnelles qui ont pu avoir lieu, en lien avec la réduction en cours du nombre de sections d'inspection du travail. Le DRH rappelle que le CRIT (concours réservé d'inspecteur du travail) se réalise dans des conditions d'effectif constant des agents de contrôle. La majorité des lauréats étant issus des sections d'inspection et les Pôles 3^E étant ouverts à affectation à la sortie de l'INTEFP, il n'y a pas eu à sa connaissance de mutations forcées d'agents de contrôle au sein des Pôles T ou ailleurs.



WWW.SYNTEF-CFDT.COM

Vos représentants au Comité Technique Ministériel reconvoqué du 2 février 2018 :

Guy BONIZEC (UD 29)
Luc DURAND (DGT)