



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 reconvoqué et du Comité Technique Ministériel du 5 juin 2018

Le Comité technique ministériel (CTM) était re-convoqué pour cause de quorum non atteint à la séance précédente du 17 mai. En effet, seuls les représentants de la Cfdt et de l'UNSA y siégeaient.

La nouvelle Secrétaire générale des ministères chargés des affaires sociales (SGMCAS), Mme Sabine FOURCADE, est venue présider l'ouverture de ce CTM re-convoqué, accompagnée de la Secrétaire Générale Adjointe, Mme Annaïck LAURENT. La SGMCAS a ainsi pu entendre la déclaration préalable de chaque organisation syndicale, y répondre ou en prendre note, assurant qu'un retour serait fait ultérieurement. Le DRH, M. Joël BLONDEL a ensuite présidé la séance.

A l'ordre du jour :

- Le projet de deux conventions de référencement des offres de **protection sociale complémentaire** pour le personnel des ministères sociaux, pour avis.
- Le projet d'arrêté modifiant les **épreuves des concours d'inspecteur du travail**, initialement prévu pour avis. En début de séance nous apprenons qu'une simple information sera faite, le projet d'arrêté étant soumis lors d'un prochain CTM à l'avis des représentants du personnel.
- Le projet d'instruction relative aux **services de renseignements et aux missions d'accès aux droits** des DIRECCTE, pour avis.
- Le projet de **refonte WIKI'T**, pour information.
- Le **bilan des offres de formation continue en 2017**, pour information. Faute de temps ce point a été reporté à un CTM ultérieur.
- Un point d'actualité **Action Publique 2022**, pour information. Ce point a été annulé, faute de rapport rendu par le Comité Action Publique 2022, que l'administration s'était

proposée de discuter, sur les sujets intéressant le ministère chargé du travail et de l'emploi, avec les représentants du personnel.

La CGT demande l'inscription de deux points en **questions diverses** :

- L'impact de la réglementation en faveur des personnels des DI(R)RECCTE concernant la **réduction d'ancienneté accordée aux agents publics affectés dans les zones urbaines sensibles (ZUS)** ;
- La situation en Grand Est suite à l'information de la Direccte sur une **réflexion visant à supprimer le site détaché de Reims**.

La  **s'est associée à cette demande**, une intersyndicale unitaire s'exprimant en comité technique de la Direccte Grand Est se déroulant en même temps que le CTM. **La CFDT a demandé à rajouter un point sur :**

- **les droits et moyens syndicaux en DIRECCTE Corse**, pointant notamment les messageries syndicales inutilisables depuis plusieurs mois.
- La transmission aux organisations syndicales de **la réponse de M. VILLE, président du jury du concours réservé à l'inspection du travail (CRIT) 2017, à la lettre ouverte du SYNTEF-CFDT de janvier 2018**.

Vers la fin de ce CTM le DRH était remplacé par le DRH Adjoint, M. Eric LEDOS, présidant ensuite un nouveau CTM dont l'ordre du jour portait sur un projet d'arrêté modificatif concernant la création et la modification du CTM, dans le cadre des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Déclaration préalable du SYNTEF-CFDT

Le SYNTEF-CFDT interviendra au préalable sur quatre sujets : la protection sociale complémentaire ; l'instruction DGT/DRH relative à la mission d'accès par les DIRECCTE et aux services de renseignement ; la fusion des bureaux SD1A et SD1G de la DRH, effective depuis le 1^{er} juin ; enfin la négociation sur l'avenir des Contrôleurs du travail.

Sur la protection sociale complémentaire (PSC) :

Dès 2005 les organisations syndicales (OS) de la Fonction publique ont fait en commun le constat que les agents étaient peu ou pas aidés par leurs employeurs publics en ce qui concerne l'acquisition d'une « mutuelle », en santé par une couverture complémentaire à la prise en charge par la sécurité sociale, et en prévoyance contre les risques lourds tels que l'invalidité, la perte d'autonomie, le décès, les pertes de salaires, etc.

Pour la complémentaire santé, les employeurs des salariés du secteur privé doivent participer au moins à hauteur de 50 % du montant de la cotisation. En prévoyance, la plupart des salariés bénéficient de contrats en grande partie financés par leurs employeurs.

Les fonctionnaires et les agents contractuels doivent s'assurer eux-mêmes. L'aide de leurs employeurs est soit inexistante, soit très faible. En moyenne, cette aide est de 3 % du montant de la cotisation. Plus de la moitié des agents publics bénéficient de moins de 10 euros chacun par an.

Aux ministères sociaux la participation de l'administration par adhérent était de 96 € par an par agent. Avec le nouveau référencement elle est réduite à 30 € par an par agent. Lors du cycle de

concertation avec les organisations syndicales, la DRH a indiqué que « *les économies dégagées permettront d'améliorer les prestations sociales attribuées aux agents* ». Le SYNTEF-CFDT vous demande donc quel est le montant de ces économies dégagées et quelles améliorations des prestations sociales sont-elles prévues ?

En matière de prévoyance, les fonctionnaires bénéficient de droits statutaires qui leur permettent de conserver leur rémunération pendant trois mois en cas de maladie, mais les six mois suivants, elle est réduite de moitié. C'est la complémentaire qui prend alors le relais. En cas de décès non lié au service pour un agent en activité, le capital décès a été réduit en 2015. Il est passé d'une année de rémunération à un montant unique de 13 600 €. Enfin, les fonctionnaires viennent de connaître une nouvelle pénalisation par le rétablissement cette année du jour de carence, alors que plus des deux tiers des salariés du privé n'en subissent aucun grâce à une prise en charge par leurs employeurs via des contrats de prévoyance.

Tant en couverture maladie qu'en prévoyance, les agents publics sont très loin d'être des privilégiés. Cette faible implication des employeurs publics et l'inégalité de traitement entre les agents qu'elle entraîne, sont insupportables.

Le SYNTEF-CFDT regrette que la protection sociale complémentaire (PSC) n'ait pas fait l'objet d'un véritable cycle de négociation et que les concertations se soient arrêtées lorsqu'une intersyndicale unitaire réclamait notamment un relèvement de la participation de l'administration et le référencement d'un opérateur unique. Pour le SYNTEF-CFDT avec plusieurs opérateurs, demain la MGEN et la MGAS, opérateur historique aux ministères sociaux, le nombre d'agents couverts étant fractionné, une concurrence entre les opérateurs risque fort d'apparaître à terme, au bénéfice des « bons risques » et au détriment des mécanismes de solidarité.

Pour la CFDT, la santé des agents est de la responsabilité des employeurs publics. Ils doivent favoriser l'accès aux soins et couvrir les risques lourds, en participant à l'acquisition d'une complémentaire respectant les solidarités notamment intergénérationnelles.

Pour l'ensemble de la Fonction Publique la CFDT souhaite un financement significatif, au minimum à hauteur de 50% des cotisations et une prise en charge réelle des transferts solidaires en s'assurant que tous les agents publics soient bien couverts.

Sur l'instruction DGT/DRH relative à la mission d'accès par les DIRECCTE et aux services de renseignement :

A la demande des représentants du personnel, l'avis du CTM du 10 mars 2017 avait initialement été suspendu à l'avis du CHSCT-Ministériel. Celui-ci a-t-il été rendu ? Quand ? Quel est-il ? Quelles modifications de la note DGT/DRH présentées aujourd'hui par rapport à celle initialement présentée en CTM ? Quel est le résultat du vote des représentants du personnel ?

Le SYNTEF-CFDT s'étonne que l'ensemble de ces informations n'aient pas été transmises aux représentants du personnel du CTM.

Sur la fusion des bureaux SD1A (Bureau GPEC et des dialogues de gestion) et SD1G (Bureau de l'allocation des ressources et de la politique de rémunération) de la DRH :

Cette fusion est désormais effective, un arrêté du 1^{er} juin portant délégation de signature à la DRH, paru au JO le 2 juin, indiquant qu'un nouveau chef de bureau par intérim a délégation de signature pour ce qui est du bureau de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des dialogues de gestion.

Le SYNTEF-CFDT a eu l'occasion de vous le dire lors du Comité technique d'administration centrale (CTAC) du 28 mai mais tient à vous le redire : selon nos informations cette fusion a été décidée par le DRH et la sous-directrice du pilotage des ressources, du droit du personnel et du dialogue social. Un titre qui aurait dû prévaloir à la gestion de cette décision, mais force est de constater que le pilotage des ressources a été calamiteux, le droit du personnel peu respecté et le dialogue social quasiment absent. Quasiment car si le sujet a été évoqué en Commission locale de concertation, c'était pour ne rien en dire ou presque

Nous nous étonnons qu'un simple arrêté de réorganisation du service de l'animation territoriale à la DGT portant sur la transformation de départements en sous-directions fasse l'objet d'une présentation préalable en CTAC, alors qu'une fusion de bureaux à la DRH, avec la perte de 3 ETP à ce stade selon nos informations, associée à la refonte de fiches de poste d'agents n'ait pas été présenté au préalable en CTAC. Le SYNTEF-CFDT vous demande donc de mettre cette fusion à l'ordre du jour du prochain CTAC se réunissant le 12 juin.

Le SYNTEF-CFDT rappelle que la suppression d'un emploi par l'administration impose à celle-ci d'affecter l'agent dans un nouvel emploi correspondant à son corps d'origine, au besoin en surnombre provisoire et dans un emploi correspondant à son grade.

Pour le SYNTEF-CFDT il serait inadmissible que l'administration, d'autant plus la DRH, prenne exemple sur les mauvaises pratiques du secteur privé consistant à déguiser des plans de sauvegarde de l'emploi en mesures individuelles afin de s'exonérer de l'ensemble de ses responsabilités et obligations envers les salariés. Ainsi, il ne faudrait pas que la DRH tente de s'exonérer de l'ensemble des mesures d'accompagnement tant RH qu'indemnitaires lui incombant en procédant par exemple à des réorganisations successives de différents bureaux, tout en évitant d'acter un cadre global de restructuration.

Pour la  cette gestion de la fusion SD1A-SD1G à la DRH est révélatrice des dérives à l'œuvre lorsque le budgétaire prime sur toute autre considération au sein d'un schéma d'emploi trop rigide orienté à la baisse.

Sur l'avenir des Contrôleurs du travail :

Au même titre que l'ensemble des organisations syndicales présentes à la séance de négociation du 31 mai, le SYNTEF-CFDT regrette que la proposition de l'administration soit uniquement constituée de mesurètes « *low cost* » sur la période 2020-2022, sans aucun chiffrage précis sur le relèvement du nombre de places au concours interne lié directement au nombre annuel de départs à la retraite, ou le relèvement temporaire du niveau de la clause de sauvegarde pour les promotions au choix.

Ainsi tout semble se prévoir à schéma d'emploi, orienté à la baisse, constant et à budget constant : ce ne sont que de simples mesures d'organisation interne qui ne sauraient être une base sérieuse pour une négociation digne de ce nom qui implique d'aller au-delà du simple cadre règlementaire et budgétaire actuel.

L'administration ne fait pas de retour sur la fusion des bureaux SD1A et SD1G à la DRH, ni sur la négociation portant sur l'avenir des Contrôleurs du travail.

La CFDT continuera à agir sur ces points en faveur des droits des agents et afin de trouver une solution négociée pérenne pour les collègues Contrôleurs.

Protection sociale complémentaire (PSC)

En réponse à notre déclaration préalable, la SGMCAS assure qu'elle reviendra vers nous avec des éléments, que l'administration ne peut fournir en séance, sur la nature et le montant des améliorations des prestations sociales aux agents des ministères sociaux en contrepartie de la baisse de la participation à la PSC.

La DRH rappelle que la durée du référencement est de 7 ans et que la précédente procédure de référencement date de 2009. Pour le bilan de cette période de référencement et en vue de

l'écriture du nouveau cahier des charges, ainsi que de l'analyse des offres, l'administration est passée par une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMOA), le cabinet HERDIA

Le bilan a permis de faire le constat que l'offre MGAS (mutuelle générale des affaires sociales, l'opérateur historique aux ministères sociaux) actuelle comportait des frais de gestion « *très importants* » ; qu'elle était attractive pour des agents situés entre les indices majorés (IM) 400 à 499 ; qu'il y avait un vieillissement de la population des adhérents ; et qu'il y avait pratiquement autant d'adhérents actifs que retraités.

La DRH justifie la baisse de sa participation en indiquant qu'il n'est pas possible de savoir comment la MGAS l'a utilisée, tout en assurant qu'il n'y a aucun lien entre cette participation et la qualité de la prestation. Elle précise que le niveau de participation interministérielle par an par agent est de 27 €, **les ministères sociaux faisant un effort à hauteur de 30€... Alors que la participation était initialement fixée à 20€ en début de concertation avec les organisations syndicales (OS).**

Pour l'administration les offres MGAS et MGEN (mutuelle générale de l'éducation nationale) sont « *de très grande qualité* », avec un « *gain supplémentaire* » en termes couverture de frais santé et de prévoyance.

Lorsque la  a demandé à l'administration d'**expliquer factuellement cette qualité et ce gain**, silence radio. Lorsque la Cfdt a demandé une explication **en séance des tableaux figurant dans le document d'analyse des nouvelles offres** MGAS et MGEN fourni par l'AMOA, l'administration a regretté l'absence de l'AMOA à la réunion et assuré que cela serait fourni ultérieurement.

A la demande de la  que le **comité de suivi** prévu intègre la représentation des OS, la DRH répond que cela n'est pas possible, ce comité de suivi étant contractuel. Mais un dispositif de suivi annuel sera cependant assuré avec les OS en sollicitant les prestataires entant que de besoin.

A la demande de la  de prévoir un **remboursement des jours de carence** à l'exemple de ce qui se fait dans le secteur privé, la DRH répond qu'il n'est pas envisageable de le rembourser totalement, que certains opérateurs auraient cependant fait une proposition de rembourser deux à trois jours de carence dans l'année, que les ministères sociaux n'auraient cependant pas avalisé cette proposition.

Aux **questions pratiques, portées par la** , qui pourront se poser aux actuels adhérents de la MGAS, la DRH a renvoyé à l'élaboration en cours d'une **FAQ (foire aux questions) sur l'intranet PACO à compter du 11 juin, régulièrement alimentée par la suite :**

https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/action_sociale/Protection%20Mutualiste%20santé/Pages/Protection-mutualiste-santé.aspx

En bref les nouvelles offres de couverture Santé et Prévoyance proposées par la MGEN et la MGAS entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2018. Les deux mutuelles tiendront des permanences sur les différents sites, intitulées « forum de la protection sociale ». Celui-ci se déroulera la semaine du 25 juin en administration centrale.

Domage que les représentants du personnel n'aient pu avoir en séance des éléments d'explication factuels et que l'administration leur demande finalement de lui faire entièrement confiance.

AVIS des représentants du personnel sur le projet de référencement de la PSC :

ABSTENTION : , CGT, SNUTEFE-FSU, SUD, UNSA.
CONTRE : FO.
0 POUR

Projet d'arrêté modifiant les épreuves des concours d'inspecteur du travail

Ce projet de modification fait suite au rapport IGAS de juillet 2016 « Recrutement, formation et parcours professionnels des membres du corps de l'inspection du travail » de M. Christian VILLE et Mme Charlotte CARVIN : <http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-032R.pdf> , qui a fait 23 recommandations.

Face à la baisse des candidats aux concours externe et interne, la mission a préconisé de « renforcer l'attractivité de ces concours et la diversité du vivier de recrutement par la mise en place d'une stratégie de communication (...). Elle recommande également la conclusion de partenariats avec quelques centres de préparation au concours répartis sur le territoire national, qui permettraient, en, s'appuyant sur les centres interrégionaux (CIF) de l'INTEFP et les DIRECCTE, de mieux faire connaître les concours et les métiers du corps de l'inspection. »

Il est à noter que la mission pointe au passage que la fin du plan de transformation de l'emploi (PTE) des Contrôleurs du travail en 2019 et l'extinction de ce corps « va conduire à l'extinction d'un des principaux viviers » du corps de l'inspection du travail. Ce qui plaide en faveur des [propositions de la CFDT dans le cadre de la négociation sur l'avenir des Contrôleurs](#).

Le projet d'arrêté présenté pour information au CTM, après un groupe de travail qui s'est tenu en mars 2018, reprend des remarques formulées alors par la CFDT et répond à la proposition du rapport IGAS de « rapprochement du format du concours interne avec le troisième concours et une réforme des épreuves du concours externe fondée sur un nouvel équilibre entre les épreuves d'évaluation des connaissances et celles permettant de mesurer les capacités et aptitudes à exercer les fonctions d'inspecteur du travail. »

Epreuves écrites d'admissibilité au concours externe :

- composition portant sur une question contemporaine d'ordre général relative au rôle des pouvoirs publics et leurs rapports à la société, avec un dossier de 10 pages maximum remis au candidat (4 heures, coefficient 4) : **l'épreuve de culture générale a été modifiée et remplacée par une épreuve existant au concours de l'ENA, afin d'agir sur la reproduction des inégalités sociales constatée par l'épreuve classique de culture générale, soulignée dans le rapport L'Horty sur « les discriminations dans l'accès à l'emploi public » de juin 2016 :** (https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/girardin/Rapport_LHorty_final.pdf)
- Épreuve de 4 à 5 questions à réponses courtes (QRC) ou cas pratique dans le droit du travail (3 heures, coefficient 3) : et non plus une composition de droit du travail ou de droit social européen. **La mission IGAS a préconisé de maintenir l'épreuve de composition de droit du travail « pour un métier dont la base reste juridique ». Le ministère fait ici le choix d'en rénover la modalité et de suivre l'évolution d'autres concours de la Fonction Publique pour s'attacher davantage à l'évaluation des capacités à exercer un métier et la motivation des candidats et à ne plus se contenter de sélectionner sur des connaissances et compétences académiques ».**
- Composition, au choix du candidat, avec un dossier de 10 pages maximum portant sur les matières à option suivantes : droit public ; droit privé ; économie de l'entreprise ; politiques de l'emploi et politiques sociales ; sciences de la matière ; sciences de la vie (4 heures, coefficient 3). **Cette épreuve est maintenue à l'identique, les sciences de la**

vie et de la matière étant cependant séparées en deux options distinctes à la demande des organisations syndicales. La mission IGAS préconise de supprimer l'option droit privé, mais dans le cadre où la composition en droit du travail ou droit social est maintenue, mais le ministère a modifié l'épreuve de composition en QRC/cas pratique.

- La quatrième épreuve sur dossier relative aux conditions de travail n'existe plus. La préconisation IGAS est ici strictement suivie : **épreuve trop spécifique et dissuadant les candidats de passer le concours, certes, mais également favorisant les candidats Contrôleurs du travail... Cependant il est préconisé de compenser cette disparition par une évaluation lors de l'épreuve d'admission orale à l'occasion de questions spécifiques du jury ou par les mises en situation.**

Epreuves écrites d'admissibilité au concours interne :

- Rédaction d'une note à partir d'un dossier de 25 pages maximum relatif aux questions de travail ou d'emploi et de formation professionnelle (4H, coefficient 4).
- QRC ou cas pratiques dans le domaine du droit du travail (3H, coefficient 3).
- Composition, au choix du candidat, avec un dossier de 10 pages maximum portant sur les matières à option suivantes : droit public ; droit privé ; économie de l'entreprise ; politiques de l'emploi et politiques sociales ; sciences de la matière ; sciences de la vie (4 heures, coefficient 3).

Epreuves écrites d'admissibilité au concours interne :

- Rédaction d'une note à partir d'un dossier de 25 pages maximum relatif aux questions de travail ou d'emploi et de formation professionnelle (4H, coefficient 4).
- QRC ou cas pratiques dans le domaine du droit du travail (3H, coefficient 3).

Epreuves orales d'admission aux concours externe, interne et troisième concours :

- Epreuve collective d'interaction permettant d'apprécier, dans l'exercice de différents rôles, les aptitudes comportementales et relationnelles des candidats (durée cumulée d'1H au maximum, incluant d'éventuels temps de préparation, coefficient 4). **C'est la nouveauté. Sauf pour le troisième concours où elle existe déjà et sera maintenue. C'est aussi sur cette épreuve qu'un débat existe au sein de l'administration, d'où le retrait du projet d'arrêté pour avis ce jour. Les organisations syndicales restent mitigées et très dubitatives sur cet exercice faisant appel à un psychologue qui « donne au jury un avis sur la faculté des candidats à s'intégrer dans un collectif, à gérer le stress et à communiquer au sein d'un groupe. Il ne participe pas aux délibérations pour l'établissement des admissions. » Certes, mais il l'influence grandement... Le rapport IGAS est lui aussi mitigé sur cette épreuve au vu de ce qui s'est pratiqué aux concours de l'ENA, de l'ENM ou... du 3^{ème} concours de l'IT. Il indique même qu'aucune plus-value n'en a résulté ! Du coup elle lui préfère une épreuve de mise en situation individuelle « visant à évaluer la capacité du candidat à raisonner et proposer des solutions dans une situation professionnelles propre aux fonctions d'inspecteur du travail dans ses différents champs d'intervention. » Ce qui permettrait de compenser la suppression de la 4^{ème} épreuve d'admissibilité portant sur les conditions de travail.**

- **Quelque soit le choix, l'épreuve académique actuelle est supprimée. Le rapport IGAS préconise ainsi de recentrer sur « la motivation du candidat et de ses capacités et aptitudes propres à l'exercice des fonctions d'inspecteur du travail. »**
- Entretien avec le jury permettant l'évaluation des capacités, de la motivation et des aptitudes relationnelles à être inspecteur du travail (30 minutes, coefficient 5). Toujours sur la base du RAEP pour le concours interne et le troisième concours. **Le rapport IGAS préconise cependant de supprimer cette épreuve au concours externe si l'épreuve de « mise en situation individuelle dans une situation professionnelle » était créée.**
- Epreuve facultative de conversation dans une langue étrangère au choix du candidat, sur la base d'un texte rédigé dans cette langue : anglais, espagnol, allemand (préparation de 15 minutes, 15 minutes de conversation, coefficient 1).

Pour la composition du jury on passe de 8 membres à 6 membres. Toujours un président, mais 2 agents du corps de l'inspection du travail (au lieu de 3), un agent de catégorie A non membre de l'IT (au lieu de 2), et toujours 2 personnalités qualifiées. Leur poids en sort donc relativement conforté.

Le projet d'arrêté étant peu disert sur le choix de ces 2 personnalités qualifiées, les organisations syndicales interrogent l'administration qui indique qu'elles doivent être « non contestables du point de vue de leur participation à un jury de l'inspection du travail, de par leur expérience dans le champ professionnel et en contact avec le droit du travail à travers l'intervention de l'inspection du travail. » Ce sont des personnes du monde de l'entreprise, qui peuvent être « représentatives à la fois des salariés et des employeurs » précise le DRH. Pour rassurer les OS sur le choix de seuls DRH.

Nombre de postes ouverts au troisième concours renforcé, épreuves d'admissibilité revisitées, poids relatif des personnalités qualifiées renforcé dans le jury d'admission, l'objectif est bien de diversifier le vivier de l'inspection du travail. Tout en maintenant la sélectivité du concours et en en renforçant l'attractivité.

Projet d'instruction relative aux services de renseignements et aux missions d'accès au droit

Ce projet revient pour avis devant le CTM après que celui-ci ait saisi préalablement le CHSCT-Ministériel à la demande unanime des représentants du personnel.

Le CHSCT-M s'est prononcé, après qu'une expertise ait été menée à sa demande, et a voté à l'unanimité de ses membres présents contre le projet. Il a également adopté une motion portant sur les effectifs des services de renseignement. Cependant l'administration n'a pas jugé utile de transmettre tous ces renseignements au CTM.

Un travail préparatoire important a donc prévalu à l'écriture du projet : en lien avec le CHSCT-M (étude des ISST, expertise de SECAFI), qui a donné lieu à plusieurs déplacements régionaux, un groupe de travail national a été créé pour l'occasion, un séminaire s'est déroulé en octobre 2017, et des expérimentations ont eu lieu en Bourgogne-Franche Comté et dans les Hauts de France.

Tout cela a permis des évolutions importantes par rapport à la version initiale, ce qui permet de souligner au passage la vertu du dialogue social lorsqu'il est respecté.

Le projet s'appuie également sur le bilan 2017 de l'observatoire départemental des renseignements (ODR) et nous y mettons un bémol, l'administration étant incapable d'indiquer le taux de renseignement des agents. Faible selon nos propres renseignements.

Ce projet d'instruction répond à l'objectif de meilleure diffusion du droit du travail tout particulièrement envers les salariés et employeurs des TPE et PME institué par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui a consacré le principe d'un accès à l'information élargi pour les entreprises de moins de 300 salariés, tel qu'il figure maintenant à l'article L. 5143-1 du code du travail. Les services de renseignements concourent par ailleurs au service public territorial d'accès au droit visé par cet article.

A ce stade, pour la  la DGT a habilement su ramener les salariés des TPE et PME au cœur du projet quand la loi visait « tout employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés ». On le voit la DGT doit répondre à la volonté politique qui s'est cristallisée dans la loi, tout en respectant la finalité de l'inspection du travail, c'est tout l'art de son intervention.

Le projet vise plusieurs objectifs :

- **Une visibilité et accessibilité accrues aux usagers concernés :** par un numéro national unique mis en place d'ici fin 2018 ; une nouvelle organisation pilotée et coordonnée par chaque DIRECCTE à mettre en place dans le cadre d'une réflexion régionale ; une complémentarité entre les différents modes d'accueil (téléphone, courrier et courriel devant être davantage sécurisés juridiquement, présentiel qui doit se développer via la prise de rendez-vous).
- **Un pilotage et une animation des services renseignements renforcée au niveau national, régional et départemental :** approfondissement du geste professionnel par des temps d'échange d'information entre services de renseignements, unités de contrôle et pôle 3E ; mutualisation des outils internes et externes élaborés dans les DIRECCTEs ; valorisation et renforcement de la saisie dans l'ODR ; le renforcement de la formation des agents dans le domaine de la réglementation du travail et sur les besoins en formation remontant à travers l'ODR.
- **L'élargissement du champ d'accès au droit pour les usagers :** par une coordination étroite entre les pôles T et 3E aux niveaux régional et départemental ; une attention particulière portée sur les champs de l'agriculture et des transports ; le développement et la généralisation des informations et actions collectives auprès des TPE-PME, en recueillant au préalable leurs besoins ; le développement des relais externes par des partenariats, à ce titre une convention nationale signée avec l'ordre des experts comptables sera déclinée dans les régions.

Un exemplaire de cette convention devrait d'ailleurs être transmis aux OS, qui l'ont déjà réclamé en CHSCT-M. Il ne nous est toujours pas parvenu à ce jour.

Pour la  ce projet répond à la nécessaire adaptabilité du service public et vise à combler l'hétérogénéité actuelle par une homogénéisation des pratiques et des fonctionnements. Il doit aussi permettre de répondre à un besoin de reconnaissance et de revalorisation des agents, à la nécessité d'une approche transversale au sein des DIRECCTEs, et à une plus large diffusion de la connaissance du droit, par là de son effectivité.

Autant de besoins que la  a porté et qui doivent maintenant trouver leur accomplissement dans les services. Et c'est là que se joue un autre enjeu de taille face aux résistances culturelles, hétérogènes selon les régions, de plusieurs acteurs.

Autre enjeu d'importance, celui de la GPEC : d'ici 2022 47% des agents des services renseignements pourraient partir à la retraite ! Principalement des Contrôleurs du travail, dont le corps a été mis en extinction. Le recrutement de Secrétaires Administratifs a déjà commencé et devrait être renforcé. Pas évident en période de réduction des effectifs. **Pour la Cfdt l'offre de formation actuelle devrait être actualisée en fonction de bilans et retours d'expériences réguliers de la part des services.** De son côté l'administration assure que les apprentis ne pallieront le manque d'effectifs en étant mis face au public, mais aideront en appui ou assistance.

AVIS des représentants du personnel:

ABSTENTION : 
CONTRE : CGT, FO, SNUTEFE-FSU, SUD, UNSA.
0 POUR

Projet de refonte de WIKI'T

Ce point avait été précédemment présenté pour information au CHSCT-M du 30 mai 2018. Mais on apprend en CTM que le chantier pour la V3 de Wik'IT est plus important et devrait durer plus longtemps qu'annoncé : il se déroulera de 2018 à 2020 pour une livraison en 2021.

Pourquoi ce chantier ? Parce que Microsoft a annoncé la fin du support technique du progiciel actuel en 2021. Du coup l'administration a cette fois fait le choix d'un développement spécifique en « open source » plutôt que faire l'adaptation à un nouveau progiciel. Choix qui apparaît en effet judicieux au regard d'une adaptation plus grande aux besoins agents et à l'indépendance vis-à-vis des multinationales.

Quelle est la promesse du nouveau produit ?

- Maintien des principales fonctionnalités.
- Améliorer l'ergonomie et mieux s'adapter aux besoins de l'inspection du travail.
- Sécurité juridique respectée : règles SI de l'Etat, règles RGPD, archivage, exigences Action Publique 2022.
- Travail en réseau plus performant : interfaces plus nombreuses avec d'autres SI (DSN, D@ccord, SIPSI notamment).
- Numérisation des démarches : pour éviter la ressaisie manuelles des données envoyées par les entreprises. Des services en ligne seront développés et interfacés : déclaration des travaux de nuit, demandes de décision, demandes de licenciement des salariés protégés, ...
- Modernisation : les outils mobiles des agents de contrôle (smartphone, tablette) seront intégrés.
- Démarche d'association des utilisateurs : le projet sera centré « utilisateur » de l'expression des besoins à l'affinement des fonctionnalités et spécifications en passant par la construction et les tests.
- Démarche d'association des IRP : par des points d'information réguliers en CTM et CHSCT-M. Force est de constater qu'ils ont débuté.

Pour la  les réponses des pilotes de la DGT (Vincent TIANO) et de la DSI (Hervé LEGRAND) aux différentes interrogations et remarques font preuve à la fois d'une

compétence technique et d'un respect du geste professionnel de l'agent de contrôle qui peut rassurer sur la conduite du projet en mode participatif notamment. Nous aimerions voir davantage de projets intégrant ainsi un volet dialogue social.

Questions diverses

- **L'impact de la réglementation en faveur des personnels des DI(R)RECCTE concernant la réduction d'ancienneté accordée aux agents publics affectés dans les zones urbaines sensibles (ZUS) ;**

M. Yvon BRUN (DRH/SD2) rappelle que la mesure date de 1995 (décret du 21/03/1995) et que depuis 2009 un arrêt du Conseil d'Etat a rendu tous les agents travaillant en ZUS éligibles, qu'ils soient ou non en contact avec le public. Tous les services du ministère ont été destinataires d'une note le 30/07/2015 leur demandant le recensement de tous les agents concernés. A ce jour 710 dossiers ont été traités, 190 sont encore à instruire. La DRH va vérifier que tous les services aient fait un retour.

Sur ces 710 dossiers ce sont 55 Inspecteurs et Contrôleurs du travail qui sont concernés.

L'inventaire des sites et du nombre d'agents concernés par site est demandé. Pour une action envers les retraités la DRH indique que la réponse est toujours négative de la part du service des retraites de l'Etat. **D'où l'intérêt scandaleux de l'action dilatoire de notre administration sur le sujet !**

La  rappelle son intervention en faveur des agents concernant la Martinique, à propos de laquelle elle n'a pas eu de réponse formelle, ainsi que son intervention en Corse.

- **La situation en Grand Est suite à l'information de la Direccte sur une réflexion visant à supprimer le site détaché de Reims.**

Le DRH Adjoint assure les représentants du personnel qu'il n'avait pas été informé en amont de la décision de la Direccte du Grand Est (ce qui ne vaut pas forcément pour le DRH est-on tenté de penser) et reconnaît que dans les dispositions prises en réponse aux préconisations de l'ISST suite à la démission de représentants du personnel au CHSCT-R » l'une d'entre elle n'avait pas sa place ».

Ce que la Direccte a reconnu : elle l'a donc retiré en conséquence lors du CTSD Grand Est de ce jour. Le projet de réflexion est donc à ce jour officiellement retiré (à ce jour est-on tenté de penser).

Il faut dire que l'ensemble des OS du Grand Est, ainsi qu'une très grande majorité du personnel ayant signé une pétition a pu jouer en faveur du retrait : une telle unanimité contre ce projet mérite d'être soulignée.

- **Les droits et moyens syndicaux en DIRECCTE Corse, notamment les messageries syndicales inutilisables depuis plusieurs mois.**

Déjà signalé en 2017 en CTM cette situation pour le moins atypique eu égard au droit syndical n'est toujours pas résolue !... Ce qui fragilise la sécurité juridique relative à l'organisation des élections professionnelles, les OS devant être en mesure de communiquer par voie électronique depuis une bal syndicale aux électeurs du CTSD de Corse.

Est-ce une là une particularité insulaire ? Il a fallu 3 ans pour obtenir un local syndical... L'accès à la couleur n'est pas autorisé sur les copieurs-imprimeurs pour les représentants du personnel... Notre représentante locale n'a plus d'accès distant à sa messagerie professionnelle et la fonctionnalité d'archivage a subrepticement disparu, ainsi que des dossiers syndicaux confidentiels qui étaient archivés... Les liens automatiques vers les applications professionnelles nécessaires à l'usage de ses missions (Chorus, CodIT, Editions Législatives, ...) ont également disparu...

Précisons que notre représentante syndicale a intenté deux procédures judiciaires : une pour reconnaissance de maladie professionnelle, l'autre pour excès de pouvoir à l'encontre d'une décision d'affectation la concernant. Ceci explique peut-être cela... Faudra-t-il tenter une nouvelle action, en discrimination cette fois ci ?...

Le fait que d'autres représentants du personnel soient aussi concernés par une déficience du service de l'ESIC à leur encontre consistant en une répétition d'actes mesquins à leur encontre dans leur quotidien, tel le refus de la couleur sur le copieur-imprimeur, n'est pas pour nous rassurer.

- **La transmission aux organisations syndicales de la réponse de M. VILLE, président du jury du concours réservé à l'inspection du travail (CRIT) 2017, à la lettre ouverte du SYNTEF-CFDT de janvier 2018.**

Pourquoi tant de lenteur à nous transmettre cette réponse tant sa candeur ne comporte aucun élément de nature à susciter la colère des collègues ? Sauf que l'analyse du rapport n'est pas dédite.

Nous tenons cependant à faire remarquer que le courrier de M. VILLE est antidaté par rapport à la date de notre lettre ouverte diffusée lors de la CAP des Contrôleurs du travail du 9 janvier 2018... Aurait-on répondu par avance à un courrier qui n'était pas encore transmis ? Etonnant, non ?...

Projet d'arrêté relatif au CTM dans le cadre des élections professionnelles

Le but du passage de texte est de permettre aux services déconcentrés que le vote à l'urne ne soit pas obligatoire et ainsi autoriser une proposition de vote par correspondance, particulièrement utile pour les sites

AVIS des représentants du personnel:

ABSTENTION :  , CGT, SNUTEFE-FSU.
CONTRE : SUD.
POUR : UNSA.



WWW.SYNTEF-CFDT.COM

Vos représentants aux Comités Techniques Ministériels du 5 juin 2018 :

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

12/13

Tel : 01 44 38 29 20 Le Blog : www.syntef-cfdt.com E-mail : syndicat.cfdt@cfdt.travail.gouv.fr

Guy BONIZEC (UD 29)
Véronique COUAILLER (Expert, DIRECCTE Corse)
Luc DURAND (DGT)
Sébastien MORVAN (Expert, UD75)