

*Rencontre avec la nouvelle Secrétaire Générale***PLUS DE QUESTIONS QUE DE RÉPONSES !**

La nouvelle Secrétaire Générale des ministères sociaux, Madame Sabine FOURCADE, qui vient de prendre ses fonctions, a souhaité rencontrer en bilatérale chaque organisation syndicale. Le Snutefe FSU a été reçu le 10 juillet 2018. Madame Fourcade était accompagnée du DRH, Monsieur BLONDEL.

Tout d'abord, notre syndicat a rappelé que la question des effectifs est centrale pour la résolution de nombreux problèmes. En effet au regard du nombre de départs en retraite attendus ces 2 prochaines années, la DRH semble n'avoir aucune stratégie en matière de GPEC, en particulier concernant l'anticipation des recrutements permettant les formations nécessaires avant la prise de poste. Cette faiblesse de recrutement au regard des besoins va amplifier le fonctionnement en mode dégradé des services et aggraver les conditions de travail des agents. *(Les réponses à nos questions, quand il y en a, sont imprimées en rouge).*

Concernant la baisse des effectifs, la Secrétaire Générale des ministères sociaux a indiqué qu'il fallait adapter les effectifs et les missions sur le cœur de métier, en s'aidant de l'outil numérique. Il faudrait, selon elle, supprimer les doublons et se centrer sur ce qui est utile. (..!)

Le Snutefe FSU estime que dans cette recherche, avant de toucher aux opérationnels, il serait prioritaire d'examiner l'utilité sociale des surcouches d'encadrement qui se sont développées dans notre ministère au fur et à mesure des réformes successives. Notre syndicat a invité la SG à faire une cartographie des emplois mettant en évidence les postes vacants non pourvus (secrétariat, agents de contrôle, renseignement etc.) et à rechercher quels postes d'encadrement ont été créés avec la masse budgétaire correspondante pour un recul de fait en matière de service public rendu aux usagers.

Le Snutefe FSU a posé la question de l'articulation et de la cohérence entre cette fonction de secrétaire générale des ministères sociaux (affaires sociales, jeunesse et sports, travail et emploi) qui semble fixer la ligne mais laisse le niveau local (les Direcctes, INT, etc) faire ce que bon lui semble. Nous avons demandé à Madame FOURCADE qu'elle se donne les moyens de suivre ce qui se passe sur le terrain pour ne pas limiter son action à

des injonctions paradoxales. En effet depuis 2 ans la DRH compétente pour le Ministère du travail se décharge sur les Direccte de la plupart des sujets (cf. les primes), sans fixer de cadre.

Notre syndicat a alerté la Secrétaire Générale sur le fait que l'administration ne se donne pas les moyens de ses engagements :

- L'accord contre les discriminations signé en 2017 n'a toujours pas trouvé sa traduction sur le terrain ; comme la DRH n'adresse aux Direccte aucune injonction de faire, ce sujet en est resté au stade de l'affichage.

Un guide est en cours d'élaboration et l'accord contre les discriminations a été diffusé aux Direccte (...mais celui-ci n'a pas été diffusé à l'ensemble des agents...)

- La carence de l'administration en matière de prévention des risques, en particulier concernant le risque d'exposition des agents aux fibres d'amiante (Nantes, Saint Briec) a été rappelée. Cette absence d'anticipation due soit à l'absence de DTA (dossier technique amiante) soit à un document incomplet pour l'ensemble des sites a conduit à des solutions d'urgence et à une forte dégradation des conditions de travail.

Pour le Secrétariat général, le principal est que les agents aient été retirés d'une situation de danger. Pour le reste, il s'interroge sur les responsabilités respectives du Direccte, du Préfet et du RPIE (responsable de la politique immobilière de l'Etat). ...Nos collègues ne sont pas sortis de l'auberge !

- Le protocole de prise en charge des suicides et tentatives élaboré par les ministères sociaux en juin 2017 n'est pas mis en œuvre par les Direccte. Les documents remis au CHSCTM montrent que seuls 3 suicides ou tentatives sur 10 recensées depuis 12 mois ont donné lieu à la mise en œuvre de ce protocole. Le Direccte Auvergne Rhône Alpes a même revendiqué en CHSCTR de ne pas l'appliquer. La posture très préoccupante du directeur de l'INTEFP, qui essaie de modifier le rapport d'enquête suite au suicide d'un collègue, a également été pointée. Cette situation a d'ailleurs donné lieu à la démission collective de l'ensemble des membres du CT et du CHSCT de l'INTEFP [\(pour lire la lettre de démission, cliquez ici\)](#)

Pas de réponse...

- Le Snutefe FSU a aussi évoqué la cartographie des CHSCT qui doit permettre une action concrète sur le terrain et soulevé les difficultés d'application du droit en matière de DGI (danger grave et imminent) car, en cas de désaccord, c'est l'inspecteur du travail territorialement compétent qui est saisi pour arbitrage, ce qui met le collègue concerné dans une situation de conflit d'intérêt.

Le DRH a indiqué vouloir réfléchir à une évolution des textes.

- La DGT a présenté en CTM un projet relatif à l'accès aux droits (concernant en particulier les services renseignements) sans lien avec la DRH sur le plan des effectifs nécessaires et sans prise en compte du rapport des ISST (inspecteur santé sécurité au travail). **L'administration, consciente de la baisse des effectifs, indique qu'elle attend la rentrée**

pour s'en occuper et pour lancer une GPEC. ...Avec 47% de départs en retraite potentiels d'ici 2022 et une augmentation des missions, il serait bien temps !!!

- L'absence de négociation d'un accord sur l'exercice des droits syndicaux, pourtant prévu pour fin 2017, a été rappelée ainsi que les difficultés de fonctionnement des instances CT et CHSCT tant au niveau national que régional. Un des sujets importants de cette négociation, à savoir l'adaptation de la charge de travail pour les collègues mandatés, rejoint la problématique générale des collègues à temps partiel.

L'administration indique qu'elle n'a pas eu le temps de se saisir de ce sujet, qui reste à l'ordre du jour.

- La parodie de négociation sur le devenir des contrôleurs a également été dénoncée. Notre syndicat a insisté sur la stratégie du ministère concernant la revendication intersyndicale que tous les contrôleurs qui le souhaitent puissent devenir inspecteur. **Monsieur BLONDEL a accusé les organisations syndicales d'obstination quand elles demandent que tous les CT qui le souhaitent passent inspecteurs du travail.**

Pour solde de tout compte, il nous annonce que la négociation engagée en septembre 2017 a abouti côté administration à une proposition de 40 promotions supplémentaires par liste d'aptitude sur 2020-2022...

- Concernant le CRIT, depuis 2 ans quelques membres du jury, tenants de l'élitisme et affectés sans doute par une hypertrophie maligne de l'égo, mettent en cause le niveau des contrôleurs qui, par ailleurs, ont démontré leurs compétences dans leurs fonctions actuelles. Notre syndicat a donc demandé à Madame FOURCADE qu'une attention particulière soit apportée à la désignation des membres du jury, certains ne semblant pas avoir assimilé la formation « membres de jury ».

L'administration a répondu que, pourtant, les membres du jury étaient formés à la lutte contre les stéréotypes (ah bon ? les a priori malveillants internes sont-ils des stéréotypes ?).

- Concernant le contenu des annonces Action Publique 2022 à venir et le devenir des Direccte, **pas de réponse de l'administration, à part la considération générale que la Ministre est attentive à garder le périmètre de son ministère...** on ne connaît donc pas la copie que celle-ci fait remonter au premier ministre, notamment dans le cadre de la préparation du budget 2019.

Un premier contact courtois, mais dans lequel nous avons apporté plus de questions que reçu de réponses.

Cette absence de réponses augure mal de l'avenir des services et renforce notre inquiétude sur les mesures qui seront probablement annoncées à la rentrée. En tout état de cause, nous n'avons pas senti de prise en compte du malaise des agents et de leur inquiétude sur le devenir des missions et des statuts.