

Compte-rendu de la bilatérale FSU-Snutefe / Ministre du travail du 9 septembre 2020

La ministre ayant refusé la demande d'être reçus en intersyndicale CGT, FO, FSU et SUD au sujet de la situation d'Anthony Smith, l'entretien s'est déroulé en bilatérale et en visio-conférence, ce qui ne facilite pas le dialogue.

Chacun des entretiens était cadré sur une heure, y compris les procédures de désinfection et d'installation de chacune des délégations syndicales. Dans ce temps contraint, il n'a pas été possible d'aborder tous les sujets que nous souhaitons traiter. Nous compléterons cette entrevue par l'envoi au cabinet d'un message portant ces questions et les productions récentes de notre syndicat.

La ministre introduit l'entretien en indiquant qu'elle présidera le prochain CTM et en se félicitant de la « mobilisation exceptionnelle » des agents du ministère sur l'activité partielle, qui a permis la protection des emplois et la préservation du pouvoir d'achat, ainsi que de l'implication de l'IT dans la mise en place des protocoles sanitaires en entreprise. (45 000 interventions en hygiène et sécurité et 300 mises en demeure)

Elle annonce sa feuille de route avec les chantiers « importants » à venir, sans surprise : plan jeunes, relance économique. Parmi les enjeux, la mobilisation des services pour « accompagner » les restructurations et la reconversion des salariés dont les postes seront amenés à disparaître.

Ses axes de travail :

- Travail détaché : beaucoup d'attentes.
- OTE avec accompagnement adapté
- Effectifs et moyens, télétravail (annonce d'une concertation en septembre)
- Attractivité des carrières et formation

Après lui avoir signifié l'épuisement des agents suite à l'empilement depuis 10 ans de réformes dont le sens leur échappe, qui n'ont fait l'objet d'aucun bilan quant à leur pertinence, ni même des objectifs affichés, mais qui ont causé de gros dégâts humains, nous avons listé les sujets que nous voulions aborder.

En commençant par Anthony :

Elle dit comprendre l'incompréhension des agents et se dit attachée à l'indépendance des inspecteurs du travail, mais à l'origine de la sanction, selon elle, il y a manquement au principe de neutralité, d'impartialité, de loyauté et de continuité du service, notamment (toujours selon la ministre) par envoi aux salariés d'un « tract syndical » avec entête du ministère sur le droit de retrait, par intervention sur la section d'un autre agent de contrôle et refus de traiter un DGI sur une section en intérim. Elle dit souhaiter une « voie d'apaisement » avec la CGT en proposant une affectation dans un département limitrophe sur un poste en section qui lui permet de conserver son mandat régional.

Nous avons regretté l'absence de la DGT à cette entrevue, pointé les errements de cette même DGT (Cf. notre tract du mois d'août sur les « dérives de la DGT »), la structuration hiérarchique peu fonctionnelle de l'inspection, évoqué d'autres cas de pressions indues sur des agents de contrôle, les saisines du CNIT, la saisine de l'OIT et la demande d'intervention du BIT sur la violation des conventions 81 et 129, les conflits de valeurs entre agents de terrain et administration centrale et demandé que les échanges entre pairs préconisés depuis plus de 5 ans par des experts externes soient enfin mis en place sans que la DGT bloque.

Organisation des services :

La ministre se dit favorable à un retour d'expérience des agents sur la crise sanitaire, ainsi que sur les effets de la réforme « ministère fort ».

Pour les échanges entre pairs préconisées par l'étude du cabinet : Pascal Bernard, le DRH, annonce leur mise en place effective dans 11 régions dont l'Île-de-France, alors que les représentants de la DIRECCTE ont toujours refusé d'aborder la question dans les instances malgré les demandes des syndicats.

La ministre dit n'avoir pas connaissance de la situation des Côtes-d'Armor (locaux contenant de l'amiante, agressions contre des agents de contrôle).

OTE :

La ministre confirme que l'organisation des Secrétariats Généraux Communs est actée au 1^{er} janvier 2021, mais que le service aux agents ne doit pas être dégradé par l'éloignement des services support. A l'origine de la DDisation, le souhait du ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse et des Sports de regrouper ses propres services. Il en résulte « l'absorption des DRJSCS » (!) par les DIRECCTE (la ministre argue du rôle essentiel du travail dans l'insertion).

La ministre convient que la réorganisation n'est pas à l'agenda des prochains mois qui doivent être consacrés à la mobilisation des services sur les plans jeunes, insertion et restructuration et qu'elle a demandé au 1^{er} ministre le report de la réforme : il n'est donc pas « raisonnable » de mettre en œuvre la réforme au 1^{er} janvier 2021, . Une réunion avec le premier ministre est fixée en semaine 38 pour fixer un nouveau calendrier (la réunion a été reportée au 21 septembre) .

Selon la ministre il importe de rapprocher l'insertion avec l'emploi et le travail, et de renforcer le rôle des collectivités locales.

Nous lui rappelons notre opposition à cette réforme dont nous lui avons fait part dans la lettre ouverte du mois d'août, qu'en départements la balance des préfigureurs est très défavorable à notre ministère, nous lui objectons que cette « trajectoire d'inclusion » reste une idée théorique, qu'on a pris les choses à l'envers en décidant de la fusion par injonction puis en cherchant les convergences potentielles entre services alors que les premiers résultats montrent peu de champs communs, sinon des coopérations possibles, et que les projets d'organigrammes affichent de simples juxtapositions de services.

Pascal Bernard annonce que le docteur JOSSE (chef du service santé au travail) a été missionné pour traiter la situation de DGI engagé à l'encontre du préfigureur (DDCS) du Finistère qui a déjà sévi précédemment dans d'autres départements. Un point sera fait la semaine prochaine.

La question immobilière se pose également en termes de montant des travaux nécessaires et de relogements prévus dans des locaux diagnostiqués comme contenant de l'amiante.

Situation des agents de Mayotte : lors du passage du statut d'agents des collectivités territoriales en agents de la fonction publique, les agents ont perdu l'ancienneté acquise et se trouvent dans une situation très défavorable au regard de leur rémunération, de leurs conditions de départ à la retraite et désavantagés par rapport aux agents originaires de métropole.

Pascal Bernard répond qu'il va examiner ce qui a pu être fait à l'ARS de Mayotte en termes de compensation et qu'un point va être fait prochainement.

Sur la situation des contrôleurs du travail, elle reconnaît qu'un groupe de travail doit être réuni tout en écartant la possibilité d'un passage automatique en IT.

Sur l'affectation des IET 2019, Pascal Bernard assume le choix restreint offert parmi les postes vacants, bien que cela entraîne l'affectation d'inspecteurs novices sur des postes d'inspecteurs expérimentés et annonce que la loi de transformation de la FP a permis d'ouvrir 99 postes au concours. Ces 99 postes ne permettront pas de résorber les postes vacants...

Nous avons pointé également l'impréparation, le désordre et l'incohérence qui ont présidé au départ en confinement, le rôle important joué par les agents de proximité, la misère des équipements de travail appropriés au travail à distance et de la capacité des bandes passantes.

De même nous avons souligné la charge de travail qui a pesé, du fait de la crise, et qui va peser notamment sur des services emploi réduits à peau de chagrin.

Les contrôles sur les demandes d'activité partielle se font avec des moyens d'investigation limités et peuvent donner lieu à des différences d'appréciation sur les suites à donner entre « l'autorité administrative » qui a accordé l'indemnisation et les agents de contrôle.

Les membres de la délégation : Philippe Feyeux
Stéphanie Hudé
Brigitte Sénèque

La question des effectifs, abordée à chacun des échanges, de même que les sujets de rémunération, des mobilités, des moyens syndicaux et du fonctionnement des instances, de l'application de l'accord sur la lutte contre les discriminations, qui n'ont pu être abordés, ont fait l'objet d'un message complémentaire au cabinet traitant des sujets suivants :

Nos préoccupations et revendications portent :

En matière de ressources humaines :

- sur l'arrêt de la baisse continue des effectifs, en moyenne de 2% par an depuis 10 ans, au détriment le plus souvent des unités départementales qui voient nombre de postes vacants suite à des départs ou des mobilités non remplacés. Nous demandons que la situation des effectifs soit portée à l'ordre du jour du prochain CTM ; malgré nos demandes l'administration ne communique pas l'état réel des postes vacants en section, quant aux services « emploi », la DGEFP et la DRH sont incapables de produire les affectations opérationnelles, les disparitions de postes y sont « invisibles » sauf pour les agents qui doivent compenser les départs de collègues.

- La suppression du rôle des CAP sur les mouvements et la mise en place des Lignes Directrices de Gestion entraînent un défaut d'information des agents sur les postes offerts, une opacité dans les recrutements et laissent place à l'arbitraire des décideurs. La procédure ne permet pas la réactivité souhaitable, en particulier pour les mobilités infrarégionales ou au sein d'un même service qui sont verrouillées et retardées de plusieurs semaines pour aboutir au même résultat.
- En matière de rémunération, les agents de ce ministère sont victimes, comme les autres fonctionnaires, du gel du point d'indice depuis 10 ans, à une revalorisation près, qui n'a pas permis de rattraper la perte de pouvoir d'achat cumulée durant cette période. A ce gel, se rajoute l'opacité du système des rémunérations accessoires et des attributions sans critères objectifs affichés et vérifiables. La distribution de la « prime COVID » n'échappe pas à cette règle, il est impossible de dire si tous les agents sur-sollicités au cours de cette période de crise en sont bénéficiaires et si les montants alloués n'ont pas profité majoritairement à l'encadrement supérieur.
- Notre organisation est signataire de l'accord de lutte contre les discriminations (mai 2017) : les défauts de son application, sur la conciliation vie personnelle / vie professionnelle, sur la conciliation activité syndicale/ activité professionnelle, sur les promotions, nous amènent à envisager de le dénoncer, après que nous avons refusé de signer l'accord sur les (seuls) porteurs de mandats qui n'en est pas une déclinaison suffisante. La crise sanitaire a exacerbé les difficultés éprouvées par les agents en la matière.

En matière de dialogue social et de fonctionnement des instances.

- La crise sanitaire et le confinement ont accentué les dysfonctionnements existants tant au plan national que régional, la grande majorité des points traités en CTM et particulièrement en CHSCT-M le sont pour information, même quand la consultation s'impose. (Cf. dernier exemple les instructions qui déclinent la circulaire du premier septembre)
- Les limitations de bande passante ont été invoquées pour justifier la tenue de réunions d'instances en audio uniquement, avec toutes les contraintes, la pénibilité et difficultés d'échange que cela entraîne. Pourtant d'autres ministères ont pu tenir ces réunions en visio.
- La pratique d'enquêtes communes administration / représentants du personnel, s'est tarie, à l'exception notable de l'enquête sur la tentative de suicide d'un inspecteur élève à l'INTEFP, grâce au forcing des organisations syndicales. Les demandes d'expertises font systématiquement l'objet de refus et tous les désaccords sérieux et persistants restent en stand-by au motif d'un soi-disant conflit d'intérêt propre à notre ministère.
- C'est le règne du dialogue social informel qui s'apparente plus à une discussion de salon qu'à du dialogue social quand cela ne s'apparente tout simplement pas à un monologue.
- Nous avons pu constater l'absence de documents ou leur misère côté travail et emploi dans le cadre de l'OTE par rapport à ce qui a pu être diffusé au sein de la cohésion sociale.

Notre organisation espère encore que l'administration du travail et de l'emploi va enfin entrer dans la modernité et mettre en application les dispositions dont ses agents sont chargés de veiller à l'application dans le secteur privé. Nous attendons des signes visibles de cette évolution.