

Compte-rendu du CTM du 21 avril 2022

Ce CTM était reconvoqué suite au boycott du 12 avril par les organisations CGT, SUD, SNU et FO (retrouvez notre déclaration préalable unitaire [ici](#)), en protestation au projet de décret modifiant la composition du Conseil national de l'Inspection du travail (CNIT).

Comme on devait s'y attendre, cette instance a atteint le summum de la parodie de dialogue social dont on nous rabat tant les oreilles. En effet, alors même que le CNIT n'a pu encore être réuni pour émettre un avis sur ce projet le concernant, nous avons demandé le report de ce CTM vu que cette reconvoication tombait en plein pendant les vacances scolaires des 2/3 de la France, ce qui empêchait de fait la majorité des élu.e.s d'être présent.e.s. Nous n'avons même pas obtenu de réponse à notre demande et nous avons eu la surprise de constater que même Madame Caroline GARDETTE-HUMEZ, la nouvelle DRH des Ministères Sociaux fraîchement nommée n'a pas jugé bon de se joindre à nous, devant elle-même être en congé...

La CGT a dénoncé ce mépris des agent.e.s et de leur représentant.e.s. Plus que jamais, le CTM n'est plus qu'une chambre d'enregistrement des réformes qui s'enchaînent à rythme fou, plus destructrices pour nos services et nos conditions de travail les unes que les autres.

Deux points particulièrement semblaient revêtir une urgence vitale à l'ordre du jour de cette réunion : Le projet de modification du CNIT donc, mais également le « projet d'arrêté portant création des CSA » qui seront mis en place au sein de la fonction publique après les élections de décembre prochain et qui consacre notamment la suppression des CHSCT, à l'instar de la réforme désastreuse des instances représentatives du personnel dans le secteur privé.

Pour la CGT, ces deux projets ont en commun le fait qu'ils visent à l'affaiblissement des garanties collectives et de la représentation des agent.e.s. Ainsi, le projet de modification du CNIT a pour but de renforcer la ligne hiérarchique en son sein et de porter un énième coup à l'indépendance de l'inspection du travail et la mise en place des CSA aura pour effet d'affaiblir la représentation des agent.es dans les instances, notamment via la suppression pure et simple des CHSCT.

Pour la CGT, si loin de là, tout ne se joue pas dans les instances, l'acharnement des Ministères sociaux à leur porter des coups laisse peu de place au doute quant à leurs intentions. Nous nous opposons fermement à la réforme visant à instaurer les CSA tout comme nous refusons la modification de la composition du CNIT, comme déjà plusieurs centaines de nos collègues, via la pétition intersyndicale CGT, SUD, SNU, FO [Pétition · Retrait du projet de décret de modification du conseil national de l'inspection du travail · Change.org](#) !

Décret portant modification de la composition du CNIT (pour avis)

La DGT, en la personne de Madame Catherine Tindillière, nous explique qu'il fallait « revoir le CNIT à l'aune de l'OTE » et de la réforme du « Ministère fort » qui a placé les RUC au centre du « Système d'inspection du travail ». Ainsi, il est prévu qu'ils soient représenté.es (en dehors des agents de contrôle) comme les DEETS ou leurs adjoints. Ce projet vise en outre à intégrer un membre du comité de déontologie.

Les modalités de désignation changent également puisque les RUC pourront être désigné.e.s par une « association des RUC » (sic).

Pour la CGT, ce projet ne vise qu'à renforcer la ligne hiérarchique au sein du CNIT dans le but non avoué d'empêcher à l'avenir tout avis condamnant les atteintes portées à l'indépendance des agents de

contrôle comme dans l'affaire Laura Pfeiffer ou encore Anthony Smith. Les organisations syndicales déplorent en outre que la nouvelle réforme ne prévoit toujours pas qu'elles puissent saisir le comité. Par ailleurs, la CGT dénonce l'entrée des « déontologues » au sein du CNIT qui n'ont pas à traiter de ces questions.

Finalement, sur ce dernier point, la DGT est revenue avec un texte modifié et peu clair prévoyant que le comité de déontologie siégera avec voix consultative en tant que de besoin. La CGT a proposé de remettre à plus tard le vote étant donné que le texte a été modifié en séance et que les organisations devaient avoir un temps d'échange en leur sein. La DGT nous a opposé une fin de non-recevoir cinglante et a imposé un vote :

Contre : CGT, SUD, FO et UNSA

Abstention : CFDT

Encore une fois, la direction a fait passer en force une mesure dont personne ne voulait. Encore une belle démonstration de dialogue social !

Projet d'arrêté portant création de comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées au sein des services et établissements relevant des ministres chargés de l'économie, du travail, de l'emploi, de l'insertion, des solidarités et de la santé (pour avis)

La consultation du CTM portait sur la cartographie des CSA au sein des services. Pour la CGT, il s'agit d'un recul inacceptable qui entérine la suppression des CHSCT. Cette réforme aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes et qui va mettre au second plan les questions de santé et de sécurité, à l'image de ce qui se passe dans le secteur privé depuis 2017 avec la mise en place des CSE. En outre, le nombre de représentants du personnel va être considérablement réduit.

De plus, lors du CTM précédent, la DRH avait accepté en séance la demande de création de formations spécialisées SSCT dans toutes les DREETS y compris de moins de 200 agent.es (comme c'est le cas dans les DEETS et les DEETS-PP qui dépendent du ministère de l'intérieur). Or s'agissant des DREETS disposant de moins de 200 agent.es, la DRH a fait le choix d'appliquer l'article 14 du décret CSA n°2020-1487 qui mentionne que « *le nombre des représentants du personnel titulaires d'un comité social d'administration de services déconcentrés est égal à cinq au plus lorsque les effectifs des services sont inférieurs ou égaux à deux cents agents s'il existe une formation spécialisée au sein du comité social d'administration* (qui serait d'application volontaire). **Du point de vue de la CGT, cette limitation n'a pas lieu d'être puisqu'en l'espèce, l'administration a pour obligation de mettre en place une formation SSCT de service, justifiée par « l'existence de risques professionnels particuliers (on pourrait, par exemple, citer les risques des ingénieurs de prévention au sein des Pôles T : amiante, risques biologiques,...) qui ne peuvent avoir pour effet de limiter le nombre de sièges de l'instance dont elles dépendent.**

La DRH n'entend aucun de nos arguments et fait procéder au vote :

Contre : CGT SUD FO

Abstention : CFDT et UNSA

Arrêté relatif aux commissions administratives paritaires compétentes à l'égard de certains corps de fonctionnaires du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et du ministère des solidarités et de la santé (pour avis)

La consultation du CTM portait sur la cartographie des CSA au sein des services. Pour la CGT, il s'agit d'un recul inacceptable qui entérine la suppression des CHSCT. Cette réforme aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes et qui va mettre au second plan les questions de santé et de sécurité, à l'image de ce qui se passe dans le secteur privé depuis 2017 avec la mise en place des CSE. En outre, le nombre de représentants du personnel va être considérablement réduit.

De plus, lors du CTM précédent, la DRH avait accepté en séance la demande de création de formations spécialisées SSCT dans toutes les DREETS y compris de moins de 200 agent.es (comme c'est le cas dans les DEETS et les DEETS-PP qui dépendent du ministère de l'intérieur). Or s'agissant des DREETS disposant de moins de 200 agent.es, la DRH a fait le choix d'appliquer l'article 14 du décret CSA n°2020-1487 qui mentionne que « *le nombre*

des représentants du personnel titulaires d'un comité social d'administration de services déconcentrés est égal à cinq au plus lorsque les effectifs des services sont inférieurs ou égaux à deux cents agents s'il existe une formation spécialisée au sein du comité social d'administration (qui serait d'application volontaire). **Du point de vue de la CGT, cette limitation n'a pas lieu d'être puisqu'en l'espèce, l'administration a pour obligation de mettre en place une formation SSCT de service, justifiée par « l'existence de risques professionnels particuliers (on pourrait, par exemple, citer les risques des ingénieurs de prévention au sein des Pôles T : amiante, risques biologiques,...) qui ne peuvent avoir pour effet de limiter le nombre de sièges de l'instance dont elles dépendent.**

La DRH n'entend aucun de nos arguments et fait procéder au vote :

Contre : CGT SUD FO

Abstention : CFDT et UNSA

Réforme de la Haute Fonction Publique et de la délégation ministérielle (pour information)

A l'issue du Grand débat national, Frédéric Thiriez a été missionné pour proposer des pistes pour une réforme de la haute fonction publique. Le rapport de la « Mission haute fonction publique », remis au Premier ministre le 18 février 2020, préconisait de décloisonner, diversifier et dynamiser la haute fonction publique, au travers de la réorganisation de la formation et du renforcement des ressources humaines.

C'est de nouveau par le biais d'ordonnance (n° 2021-702) que cette réforme a été imposée le 2 juin 2021, sans débat démocratique ni à l'Assemblée nationale, ni avec les organisations représentatives des fonctionnaires.

A partir du 1er janvier 2022 a été créé le « corps des administrateurs de l'État », auquel ont déjà été intégrés tous les administrateurs civils. Il a vocation à accueillir 13 corps de la haute fonction publique, dont ceux des préfets, diplomates et inspecteurs généraux (par ex. IGAS).

Comme d'habitude les arguments affichés pour justifier cette réforme relèvent d'une rhétorique paradoxale et de l'enfumage :

« Démocratisation, partage de valeurs et d'une culture commune au service de l'intérêt général, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, transparence des nominations, reconnaissance des mérites de chacun, diversité, égalité entre les femmes et les hommes, développement des compétences tout au long de la vie... », tels sont les objectifs affichés. Pour autant ils ne sont pas nouveaux et concernent la gestion de l'ensemble des agents, quelle que soit leur catégorie. Ils sont d'ailleurs, systématiquement proclamés comme des fondamentaux de gestion des personnels par la DRH de nos ministères sociaux, lorsque nous contestons la réalité de leur mise en œuvre.

Diversité des recrutements (avec la création d'un « vivier » de cadres aptes à accéder à la HFP), accompagnement individualisé (avec l'adoption d'un plan de mobilité obligatoire et de carrière, des formations individualisées et des évaluations récurrentes...), une grille indiciaire revalorisée à partir du 1er janvier 2023 pour ce nouveau corps interministériel des administrateurs de l'Etat, la fonctionnalisation des corps d'inspection et de contrôle, et des fonctions d'encadrement (y compris les emplois de préfets et de sous-préfets) ... sont en revanche des innovations en matière de politique RH de l'encadrement supérieur, que la nouvelle Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur (DIESE), sorte de DRH des cadres-sup, composée de moins de 30 agents est chargée de mettre en œuvre (!).

En marquant une rupture avec la loi de transformation de la fonction publique de 2019, qui prévoyait que les lignes de gestion de la fonction publique étaient définies par chacun des ministres dans le cadre de leur département ministériel, les lignes directrices de gestion pour l'encadrement supérieur seront désormais décidées par le Premier ministre, pour les trois fonctions publiques.

Au niveau de nos ministères sociaux, la DIESE serait relayée par la Délégation à l'encadrement supérieur et dirigeant (DESD), (9 personnes + 1 stagiaire ou apprenti !), pour la mise en œuvre de la politique ministérielle des ressources humaines en matière d'encadrement supérieur.

La CGT s'oppose à réforme qui, loin d'assurer la possibilité de mobilité et de carrière à tous les agents, risque d'introduire une plus grande flexibilité fonctionnelle et statutaire avec un recours accru à la contractualisation, un affaiblissement de l'expertise (par la mobilité contrainte) et de l'indépendance (notamment dans les fonctions d'inspection), ainsi qu'une plus grande ingérence du politique à tous les niveaux de l'encadrement.

Alors que tous les agents subissent les conséquences de la non revalorisation du point d'indice et, aujourd'hui, celles d'une inflation élevée, la CGT dénonce l'injustice de la mise en œuvre d'une « grille indiciaire revalorisée » pour le corps des administrateurs de l'État, ce qui ne fera qu'aggraver les inégalités salariales.

Présentation des textes relatifs à l'action sociale (pour avis)

Ce projet vise à créer une instance ministérielle commune au sein des ministères sociaux. Elle sera chargée d'examiner les demandes de prêts et de secours en services déconcentrés et en administration centrale. La DRH nous informe que le mode de saisine pour les agents demeure la même (via les services d'action sociale).

Toutefois, ce projet aussi neutre qu'il puisse paraître, introduit une nouveauté qui, si elle est maintenue, porterait atteinte à la représentation des organisations syndicales au sein de cette nouvelle instance. En effet, le projet de décret prévoit que seules les OS représentatives aux deux CTM (Travail et Affaires Sociales) seront amenées à siéger. Dans l'état actuel des choses, cela revient à exclure SUD et la FSU, qui ne sont pas représentées au CTM AS.

Nous dénonçons cette situation et la DRH s'engage à essayer de faire modifier le texte et « reviendra vers nous »... En attendant, elle maintient la consultation.

Abstention : CGT, UNSA, CFDT

Contre : SUD

Points divers

Nous relançons la DRH pour que, dans le cadre des lignes directrices de gestion en vue des campagnes de promotions, nous puissions disposer de listes exploitables intégrant notamment les informations suivantes (date de naissance, date d'entrée dans l'administration, date d'entrée dans la catégorie, date d'entrée dans le grade, échelon détenu, date d'entrée dans l'échelon, date de nomination). Ces éléments nous apparaissent indispensables pour défendre les dossiers de certain.es collègues qui, pour des raisons incompréhensibles, n'ont jamais eu de progression de carrière.

La DRH réitère son refus qui est incompréhensible dès lors que ces listes nous ont été communiquées l'année dernière avec mention de l'ensemble de ces informations sans que nous soyons objectées des raisons de confidentialité et tandis que les lignes directrices de gestion étaient d'ores et déjà applicables.

La CGT dénonce cette décision qui ne vise qu'à renforcer l'arbitraire et le fait du prince qui dominent déjà pour les promotions, en excluant tout contrôle possible des choix de la hiérarchie par les organisations syndicales.