



CTM du 11 Mai 2021

La ministre nous annonce la veille à 18h4 qu'elle ne sera finalement pas présente. Parce qu'elle sait qu'on a raison, sans doute... Non : elle avait une réunion urgente de la commission des professionnel·les du spectacle. Du coup, elle nous a écrit un petit courrier...

E. CHAMPION, SGMAS: « On ne va pas nier les évidences c'est une situation compliquée mais les ministres sont déterminés à ce que les choses s'améliorent en 2022 »

Déclaration des syndicats représentés au CTM Travail-Emploi du 11 mai 2021 présidé par Elisabeth Borne, ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion



Madame la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

L'intersyndicale du CTM, réuni ce 11 mai 2021 sous votre présidence, vous alerte fermement sur :

1º les schémas d'emplois en cours de notification qui placent toutes les régions en sureffectif, résultat du rabotage année après année des budgets, au point que les emplois ne sont en réalité plus financés... alors qu'il n'y a jamais eu autant de vacance de postes ; et dont la réalisation conduit les DREETS à annoncer le non-remplacement des postes vacants et des départs à venir, voire le gel ou l'annulation de mutations parfois déjà actées.

2º les conséquences gravissimes de la réforme de l'OTE :

- des dizaines de collègues des services MOE ou supports, à qui le ministère avait pourtant assuré qu'elles et ils auraient la possibilité de rester dans nos services, se retrouvent sans affectation et culpabilisé-e-s de générer un sureffectif et invité-e-s à chercher un autre emploi;
- la multiplication des projets de « densification immobilière », conduits à la hussarde, ne respectant aucune norme en termes d'ergonomie et de conditions de travail, évitant la consultation des CHSCT;
- la suppression des postes destinés à l'accueil des usager-e-s sous couvert d'intégration aux secrétariats généraux communs;
- les nombreux dysfonctionnements au quotidien résultant de la réforme (messageries électronique, délégations impossibles, demandes des agent-e-s aux SGCD RH et logistique restées sans réponse, ni explication, frais de déplacements non pris en compte faute de budget, etc.);
- la scission entre les services régionaux et départementaux ;
- les tentatives des préfet-es d'instrumentaliser l'inspection du travail pour des opérations d'affichage étrangères à ses missions.

Nous refusons ce délitement de nos services et collectifs de travail, nous n'acceptons pas la démission en rase campagne de nos responsables qui acceptent le joug du ministre de l'intérieur et de ses préfet-es.

L'intersyndicale du CTM attend de vous, Madame la ministre du travail, de l'emploi et l'insertion, des réponses précises aux exigences suivantes :

- le retrait immédiat des « plafonds d'emplois, l'arrêt des suppressions de poste et un plan de recrutement d'urgence et massif pour assurer notre service public de proximité;
- le respect du droit à la mobilité des collègues en ouvrant réellement les postes vacants sur le site PEP;
- le reclassement dans leur département de toutes et tous les collègues qui ont fait le choix de rester au ministère du travail;
- l'arrêt immédiat des opérations de « densification » immobilière ;
- la présence de services d'accueil du public dans toutes les directions ;
- la création de service RH de proximité dans toutes les directions ;
- le respect de l'indépendance de toutes les composantes de l'inspection du travail;
- l'ouverture immédiate de négociations sur les déroulements de carrière pour toutes les catégories.

Les (non) réponses de l'administration :

- Plafonds d'emploi Le ministère est bien conscient que c'est compliqué notamment parce que de nombreux ETP ont été transférés au ministère de l'intérieur alors que les agent es n'ont pas suivi. Mais la DRH travaille de façon « intensive » avec le ministère de l'intérieur à une rétrocession des ETP.
- **Postes vacants** La DRH annonce avoir demandé, obtenu des DREETS et validé des listes de postes qualifiés de « *prioritaires* » qui seront les seuls publiés sur https://place-emploi-public.gouv.fr/ pour être pourvus. Ne nous y trompons pas : a contrario, les postes donc « non essentiels » sont donc supprimés, quoiqu'ils figurent parfois encore dans les organigrammes ! Bien entendu, aucune instance n'a été avertie ni n'a eu accès à ces listes !
- Mutations gelées La DRH nous informe que toutes celles qui ont été actées avant la notification des plafonds d'emplois ont été ou seront validées. Si les postes ne sont pas prioritaires, ils ne sont pas mis à la vacance et donc pas publiés.
- **Dysfonctionnements de l'OTE** Trop d'agent·es se retrouvent face à des boites mail pour (ne pas) résoudre leurs problèmes quotidiens (badgeuse, RH, frais...). Nous avons également alerté sur les densifications immobilières. On nous a répondu que sur la quinzaine de situations remontées une dizaine sont résolues et le reste en passe de l'être.
- Indépendance de l'inspection Le ministère se félicite de l'avoir « ancrée dans les textes et dans les pratiques, si il y a des problèmes on est à votre écoute pendant ou hors des instances ».

Déclaration Préalable de SUD-TAS

Initialement prévu le 27 avril, ce CTM, nous soumet un "plan de transformation de transformation RH et management" et un "plan système d'inspection du travail", sensés améliorer nos carrières.

Las! Le ministère ne semble pas parvenir à suivre son propre rythme d'auto-destruction... Grâce à l'OTE, les services sont déjà exsangues et remplis de collègues sans postes pérennes et sans solution (ne serait-ce que faute d'identifier à qui s'adresser et qui décide). Et les notifications, fin avril, des "plafonds d'emploi" régionaux ont créé on ne l'aurait pas cru possible - un véritable cataclysme aussi bien pour le moral des agent es que, semble-t-il, pour les directions locales!

Non que nous soutenions auparavant cette politique, mais ça y est, cette année, le rubicond est franchi.

D'ores-et-déjà, et alors même que la répartition des mal-nommés "efforts" entre missions et entre départements n'est nul part déterminée :

- les postes publiés sont retirés et les postes vacants, qui étaient en voie de l'être, sont gelés ;
- des mutations qui avaient déjà été acceptées sont annulées ;
- les victimes des restructurations sur "lettre de mission", les victimes de restrictions médicales et d'inaptitudes, de souffrance sur leur poste, et tou tes les collègues ayant des motifs prioritaires voient leurs possibilités de reclassement déjà maigres s'amenuiser encore.

En bref, à ce stade le droit fondamental à la mobilité géographique et fonctionnel est attaqué. Il n'aura pas fallu attendre longtemps avant que les agent es de la base paient le tribut, après les hauts fonctionnaires aient été bien servi es pendant les périodes de préfiguration, à coup de créations de postes de direction superflus, qui n'ont en vérité plus grand chose à piloter ni à animer. De plus, dans une période de restructuration, et alors que l'alerte il y a déjà plusieurs années sur la souffrance et les suicides et tentatives de suicide est tombée aux oubliettes, assigner les collègues sur leur poste (si ce n'est sur leur lettre de mission) nous paraît des plus dangereux.

Les sureffectifs étant déjà flagrants dans nombre de régions au regard des plafonds de chagrin notifiés, on se demande même comment intégrer les futurs arrivants des concours!

En pratique, pour les collègues en poste et le public en demande, ces emplois de moins signifient aggraver des surcharge de travail dans les services collectifs et, pour des postes singuliers, tout simplement la disparition de la réalisation de certaines tâches, en particulier des tâches d'appui et de support dont on feint d'ignorer qu'elles sont indispensables au fonctionnement de nos services!

Ces suppressions de postes, jugés superflus, ont même conduit à la fermeture pure et simple de certains services au public ou à la non réception du courrier, personne n'ayant visiblement envisagé que les agents affectés à ses postes avaient eux aussi droit aux congés.

Enfin, comme on ne manque jamais de cynisme, soulignons à l'intention des collègues que le passage d'une mesure en "ETP" à une mesure en "ETPT" '(équivalent temps plein travaillé) signifie tout simplement que l'objectif de réduction d'effectif tient compte du moment du départ dans l'année. Ainsi, une collègue partie à la retraite au 1er juillet compte seulement pour 0,5 ETPT supprimé, alors que son poste entier disparaît. Les objectifs de réduction tels qu'affichés par le ministère sont donc encore très en-deçà des suppressions de tâches, postes et mobilités dont nous aurons à pâtir!

En conclusion, Monsieur le Secrétaire Général, quelle farce de prétendre évoquer devant nous aujourd'hui l'attractivité des carrières du ministère. Une triste farce, en vérité. Un bilan précis des demandes de changements de poste et du sort qui leur est réservé, voire de l'exode croissant vers toute autre carrière, nous paraîtrait plus pertinent, à ce stade, ainsi qu'une photographie des missions assignées à ce ministère avec les moyens humains existant pour les réaliser en face. Mais peut-être avez-vous peur de regarder notre réalité en face ? Nous qui y sommes confronté es chaque jour et qui comptons les heures avant la prochaine période de répit, nous pouvons vous dire qu'il y a en effet de quoi...

Nous nous joignons au bel et juste hommage rendu par nos camarades du SNUTEFE à Luc Béal-Rainadly qui s'est suicidé l'occasion de la date anniversaire de son suicide il y a 10 ans. Nous dénonçons l'attitude des représentants de l'administration qui, sans un mot et sans honte, appellent à passer au point suivant.

Plan de transformation RH et managérial (pour avis)

Le projet de l'administration présenté par elle-même

- Valoriser les compétences tout au long de la carrière, créer des viviers de managers et accueillir des apprenti·es, alternant·es et stagiaires.
- Le management Bienveillant, dans la foulée du cursus managérial pour RUC et DDETS, qui va être déployé à grande échelle ce qui devrait améliorer la qualité de vie au travail et faire baisser les RPS.
- Un parcours professionnel avec des entretiens de carrière tout les deux/dix/vingt/trente ans de carrière.
- Des efforts de recrutement des IT (320 sur 3 ans) pour mettre fin aux intérims et des SACS pour remplir des services de renseignements désertifiés. Il ajoute que les salaires de sortie des IT recruté·es par le biais de la 3^{ème} voie seront revus pour tenir compte de l'ancienneté acquise dans le privé et limiter les freins aux candidatures selon eux.
- Sur le volet rémunération, les grilles d'IT vont être revues notamment au début, au milieu et en fin de carrière et qu'ils « affutent leurs arguments » pour l'augmentation des taux de promotion.

L'analyse de SUD :

La simple lecture des titres des piliers et la novlangue utilisée révèlent la vacuité du projet. Lors du dernier CTM, P. BERNARD nous assurait que nous allions parler chiffres et effectifs... Manifestement, il a préféré opter pour une caricature d'exercice de com' avec 53 diapos police 28 qui ne proposent rien de concret. Sur le fond, seules 4 pages sont consacrées aux effectifs mais éludent totalement la question pourtant importante des plafonds et schémas

d'emploi, déjà rabotés par la réforme de l'OTE, au point que toute mobilité dans ce ministère devient impossible car toutes les régions sont artificiellement en "sur-effectifs" – un comble quand on voit le nombre de postes vacants!

Leur méthode consiste en un mot à planifier la planification, en faisant passer les moyens pour les fins. A les prendre au mot, par exemple, on croirait qu'on vient d'inventer la GPEC¹ puisque les « actions » (si l'on peut dire) consistent à programmer... d'établir des cartographies des métiers et compétences, et il faudra attendre le 2ème trimestre 2021. Comme aucune gestion prévisionnelle n'est possible sans cette base indispensable, on peut toujours attendre une véritable politique pour les emplois et compétences (et d'ailleurs, on oublie de la programmer). Cela n'est pas sans rappeler le soi-disant plan de résorption des inégalités de rémunération femmes/hommes –élaboré selon une méthodologie rigoureusement identique- pour lequel on aurait, c'était promis-juré, le diagnostic des écarts de rémunérations au 1^{er} trimestre 2021.

On nous présente tout un plan de « bienveillance managériale ». Sous-entendrait-on que la souffrance des agent·es est tout entière imputable à l'incompétence des chef·fes de services ? Ce qui, on en conviendra, venant de la DRH, manquerait singulièrement de bienveillance à l'égard de l'encadrement. Ça commence mal! Blague à part, la direction feint d'ignorer que la maltraitance est d'abord institutionnelle, surtout lorsque qu'on continue délibérément de l'alimenter à coup de politique du chiffre et de restructurations permanentes.

Nous leur avons dit tout net : dans la situation actuelle, venir devant les agent es avec un plan pareil, dont les diagnostics comme les pseudo-actions nient complétement la réalité, constitue en soi une de ces violences institutionnelle que nous dénonçons, et qui sont réitérées à chaque « plan ».

La réalité des services, que la direction choisit de masquer mais dont nous ne cessons de lui faire part à longueur de revendications et d'alertes qui s'entassent dans leurs boites SPAM, c'est par exemple :

- Les multiples refus de reconnaissance d'accidents de services à grands renforts d'expertises systématiques et traumatisantes, même lorsque la relation avec le travail est évidente: a-t-on réellement d'une expertise pour se convaincre du choc provoqué par la vision d'un corps sans tête pour un agent de contrôle, dont tous les collègues, hiérarchie incluse, témoignent de l'état, pour en plus finir par rejeter la demande? Quelle bienveillance!
- Après des années et des années de sélections humiliantes, et de postes budgétés mais non pourvus, est-il opportun de revenir vers les CT avec une proposition de VAE individualisée (c'est-à-dire un énième dossier RAEP) sans garantie de résultats? Quelle bienveillance!
- N'est-ce pas hypocrite de reconnaître devant nous, à de multiples reprises, la nécessité de recruter pour mettre fin à la surcharge des services de contrôle (SRC inclus), quand chaque année les jurys se permettent de laisser une part des postes budgétés non pourvus au nom d'une pseudo-« sélectivité du concours » ?
- N'ont-elles pas assez attendu, depuis mars 2019 et après une dizaine de relances, ces assistantes de contrôle discriminées parce qu'empêchées de suivre les formations obligatoires au passage groupe supérieur (tout en exerçant néanmoins les tâches sans formation), pour des motifs liés à la santé et à la grossesse ?
- Est-ce faire preuve d'exemplarité, quand il est fait usage des procédures disciplinaires les plus dures à l'égard d'agent es de contrôle de l'inspection du travail syndiqué es pour des motifs fallacieux, pendant qu'on attend toujours en vain une condamnation, fût-ce du bout des lèvres, des fautes graves commises par certain es responsables hiérarchiques, y compris des DIRECCTE comme en Grand-Est, ou lorsque nos camarades se font insulter et bousculer par un RUD dans le 77 ou plus récemment ceinturer par un directeur adjoint en Gironde, ou encore des petits arrangements de Monsieur DUMONT dans l'affaire TEFAL, qui place son neveu en stage en se servant de sa qualité professionnelle tout en relayant les pressions de ladite entreprise pour écarter l'inspectrice ?

_

¹ Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

- La direction cherche des «talents» mais explicitement, comme habitude et sans vergogne, chez les catégories A uniquement. Les catégories C peuvent toujours attendre un plan pour améliorer leur déroulé de carrière, pourtant le plus bouché de manière patente.
- Quand la direction parle d'inclusivité à tout bout de champ, doit-on comprendre qu'on va devoir continuer à supporter les auteurs de violences sexistes et sexuelles au nom de la diversité des opinions ? (oui, oui, c'est bien ce qu'avait écrit l'ex-directeur de l'INTEFP jamais démenti par le DRH). Les victimes vont-elles devoir continuer à se résoudre à bouleverser leurs vies professionnelle, voire personnelle, pour fuir ? Monsieur le DRH a été personnellement interpellé dans cette affaire à l'INTEFP de juillet 2019, et comme les autres il a attendu le départ des protagonistes pour pouvoir enterrer l'affaire. Nous lui reposons la question : que pensez-vous de ces faits dont nos collègues ont été victimes et de leur gestion par l'INTEFP ? Là : un de ces grands moments qu'on a la chance de vivre en CTM : le DRH explose en vol, outré par les propos sexistes dénoncés que avions répétés en séance. Aaaaah si ça ne tenait qu'à lui, qu'on lui amène les coupables, il aurait... Malaise... On comprend qu'il pense que c'est la première fois qu'il en entend parler.

Sur la seule mesure concrète, l'augmentation du recours aux apprenti·es / alternant·es / stagiaires pour développer « l'attractivité » du ministère. Si nous ne sommes pas opposé·es à la formation par le biais de l'alternance ou de l'apprentissage, ce moyen de ne doit être détourné pour remplacer les agent·es à moindre coût.

Plus généralement, il parait intolérable que ce ministère fonctionne sur la précarité organisée et généralisée, et impensable que le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion cherche avant tout à « fluidifier » le recrutement des contractuel·les (qui, d'ailleurs, peinent à être payé·es en temps et en heure) au lieu de les pérenniser dans leurs emplois.

En conclusion, on l'aura bien compris : et ça continue encore et encore, c'est que le début d'accord d'accord... [sur l'air de Francis CABREL].

Les (non) réponses de l'administration : Pour tout ce qui est traitements salaires, en fait, faut voir les résultats des négociation interministérielles. EH bien c'est pas gagné! Pour le reste, l'administration se raccroche à son super recrutement de 320 IT alors qu'il en faudrait 1 000 pour maintenir à flot les effectifs. Pour en plus finalement avouer l'après-midi qu'en vrai d'une année sur l'autre on ne peut pas savoir combien on nous accordera de postes.

Concernant les IT entrants par voie de détachement, le DRH nous précise que rien de nouveau sous le soleil, mais que les modalités pratiques de formation sur 9 mois sont bien prévues rassurez-vous. *Nous en recauserons plus loin*.

Pas du tout bousculée par la gravité de la situation bien symbolisée par la radicalisation unanime de discours syndicaux non moins unanimes, l'administration continue de non-répondre même quand on leur repose les mêmes questions plusieurs fois. Rien n'émeut ces gens-là, l'insupportable souffrance partagée pas plus que les drames individuels (voir plus haut). En toute logique, à 13:04, le SG décrète d'un commun accord avec lui-même qu'il est temps de passer au vote. Les OS lui font remarquer c'est passer en force, il rétorque « ce n'est jamais passer en force que de passer aux votes car c'est l'expression démocratique ». CQFD.

Ne partageant pas cette conception, nous guittons la séance, ainsi que la CGT.

<u>Commentaire de SUD</u>: à vous on peut vous le dire, on aurait voté CONTRE cette mascarade de consultation sur une farce d'avant-projet de plan de programmation de groupes de travail, d'autant que l'administration n'est même pas capable d'accepter simplement d'ajouter les thèmes de discussions que nous lui proposons. En espérant –l'espoir fait vivre– qu'ils nous donnerons l'occasion d'avoir un avis différent quand on aura des propositions concrètes, chiffrées, fondées sur des états des lieux établis.

<u>Votes:</u> Contre: FSU Pour: CFDT, UNSA Ne prend pas part au vote: FO

Pierre Ramain, DGT, « c'est mon projet ! » : Plan IT 2022

Le projet de l'administration présenté par elle-même

Monsieur RAMAIN, DGT, nous donne une pénible lecture de la note qui nous a été envoyée, dont le degré d'inconsistance nous ferait presque regretter la violence de la fameuse missive de Struillou de mars 2019. Cette fois-ci, on ne pourra pas se plaindre d'avoir des surprises en pleine séance! On ne voudrait pas avoir l'air de tout critiquer, mais c'est quand même un peu pénible pareil, cette version alternative de l'exercice. On s'embête pas, on vous joint ladite <u>note</u>.

L'analyse de SUD:

Dès le préambule, le divorce est consommé. Des années que, CTM après CTM, les OS demandent, unanimement et néanmoins vainement, un bilan de la réforme « ministère fort ». Mais qu'est-ce qui permet donc à la DGT de se livrer à cet autosatisfecit d'introduction sur les « progrès collectifs » et autres balivernes, listés sans prendre la peine de justifier cette opinion ? Merci de détailler sur quoi se fondent ces analyses.



Ligne hiérarchique du SIT

La DGT semble sérieusement penser qu'en faisant peser sur l'inspection la menace d'une reprise en main par le ministère de l'intérieur et ses préfet·es, les agent·es allaient se mettre à supplier pour un renforcement de l'autorité de la DGT et de ses relais hiérarchiques. Mais a-t-elle tant que cela brillé par sa capacité à défendre l'indépendance, les missions et les moyens de l'inspection? Voilà un 2^e bilan qui mériterait d'être dressé...

Garantir les moyens du SIT

Où l'on découvre avec effroi que la « convention de gestion entre DDETS et préfectures » n'est qu'à l'état de projet et que son seul horizon est de garantir le minimum respectueux des engagements internationaux de la France...

Renforcer la visibilité du SIT

Quand on lit au titre du projet de communication au « grand public » sur « l'utilité sociale de l'inspection du travail » que sa première mission serait de « faciliter le dialogue social », on demande à la DGT si elle pense sérieusement que c'est la première préoccupation des salarié·es ? Ça promet de beaux budgets de com' dépensés pour rien.

Optimisation de la gestion des ressources humaines du SIT

Avant de se demander comment attirer de nouvelles recrues, et si on essayait d'éviter l'exode massif des agent·es de l'inspection vers d'autres services, voire tout simplement en dehors du ministère? Nous demandons qu'un état des lieux chiffré DGT-DRH soit établi sur la fuite croissante qu'il nous semble percevoir.

On finit quand même par s'agacer de sens cesse lire qu'il faudrait « diversifier les profils » (surtout après avoir supprimé l'accès par concours de catégorie B). Mon profil, qu'est-ce qu'il a mon profil ? [en prenant la voix d'Obélix ou Johnny Halliday, selon vos goût: on vous juge pas, nous aussi on est inclusif ves] Petite nouveauté à côté du traditionnel renforcement de la 3^e voie: l'ouverture des postes d'IT au détachement inter-administratif.

Oh mais surprise! Le dispositif objet de notre consultation « préalable », sans aucune forme de précision que l'énoncé de son principe, est déjà publié depuis hier, de la manière la plus publique, sur le <u>site du Ministère du travail</u>. Au moins, là, on y trouve tous les détails non communiqués au CTM: Tout catégorie A de toute

administration est donc invité à devenir inspecteur-ice « à l'issue d'une procédure de sélection simple et d'une formation de 9 mois » : « Il suffit de postuler (...) sur le site Place de l'emploi public (PEP) par l'envoi de votre CV et d'une lettre de motivation à l'adresse : drh-recrutement@sg.social.gouv.fr ». Les entretiens sont déjà annoncés pour « mai ou juin ». Maintenant, quoi. La belle bienveillance managériale pour les CT en poste depuis de nombreuses années qu'on a recalé X fois au concours réservé puis à l'examen professionnel!

Réagir de manière forte et visible aux agressions, mises en cause et incivilités

De Saussignac aux côtes d'Armor en passant par la Haute Savoie, pour n'évoquer que certains des cas les plus emblématiques, on attend toujours de la DGT qu'elle soutienne ses agent es et leurs missions comme le ministère de l'intérieur les sien nes. Finalement, peut-être qu'il ressortirait quelque chose de positif de cette nouvelle synergie intérieur-travail [*Ironie*].

Commentaire de SUD (et d'autres) : On attend les actes ! On aura bien relancé plusieurs fois le DGT sur la sanction de 2^e groupe toujours maintenue d'A. Smith ainsi que l'absence de condamnation des pressions extérieures indues de l'employeur dans cette affaire comme leur relais par la ligne hiérarchique mais ça fait *splouch*. On a essayé

Propositions (nous aussi on sait faire du syndicalisme mature et constructif) : créer une interdiction des pressions intérieures indues, parce que les pressions extérieures ne sont plus tellement le problème prioritaire, à ce stade.

Les (non) réponses du DGT:

Pierre Ramain nous précise qu'il est arrivé depuis quelques mois. Il reconnait les tensions dans une période pas si éloignée mais antérieure à son arrivée. Il souhaite construire une ère nouvelle que la ministre lui a demandé d'insuffler. Il entend les critiques sur les insuffisances. Il insiste en particulier sur trois axes : du travail collectif, le devoir de la ligne hiérarchique de « jouer son rôle » et le fait de « revenir sur nos missions » dont on se serait peut-être un peu éloigné · es (si on a bien compris, il s'agit surtout de plan de communications).

Laurent VILBOEUF nous donne le bilan des sanctions administrative (commentaire de Sud : on avait l'impression d'entendre Thierry LHERMITTE dans quai d'Orsay), qu'il trouve bon en termes de suites données aux rapports mais avec des délais d'instruction encore un peu trop longs. Les arrêts électricité et équipements de travail sont insuffisamment mis en œuvre. Il nous rappelle que le rôle des RUC n'est pas que de faire la courroie de transmission entre la centrale et les agent es mais d'être un véritable soutien en matière de méthodologie et de rompre l'isolement des agent es.

- Concernant l'exode des agent es : engagement de la DGT de regarder les chiffres avec la DRH.
- Concernant l'accès par détachement sur CV avec 9 mois de formation : évitant de se prononcer sur le fond, Mme LEMAITRE nous rappelle que cette possibilité est de droit et enchaîne sur un cours de droit public..
- Sur les conventions DREETS/SGCD: il s'agit du texte juridique qui fixe les règles de gestion RH des agent·es relevant de l'inspection du travail (que devraient donc respecter les SGCD). On fonctionne actuellement sur des conventions temporaires. Les conventions pérennes ont normalement toutes le même contenu arbitré au niveau national entre le ministère Travail/Emploi et celui de l'intérieur. Ce dernier a préféré (et donc obtenu, cela va ça dire) qu'il n'y ait pas une signature nationale de la convention nationale mais des signatures locales, entre DREETS et préfet·es, d'une convention locale qui doit être identique à la convention nationale (qui elle n'est pas signée). Mouaif... quand c'est flou...
- Concernant, l'alerte relative à l'absence de lien entre DDEETS et DREETS, la DGT nous assure de sa vigilance et qu'ils va « remobiliser » les DREETS.

On était tellement enthousiasmées par ce nouvel horizon, qu'on a osé interpeler la DGT sur son rôle douteux (ainsi que celui des DIRECCTE) dans tout ce qui touche aux « bijoux de famille de l'Etat » (les SNCF, RATP, AIR FRANCE,

LA POSTE, SAFRAN, RENAULT, PSA...). On lui propose même un groupe de travail (nous aussi on voulait le nôtre) pour lui ramener tous nos beaux dossiers et leurs moches décisions afin de lui offrir une chance d'arriver à nous convaincre qu'elles sont justifiées en droit. On a aussi demandé si la DGT entendait se donner le droit d'opposer son/notre indépendance au pouvoir politique, pour empêcher par exemple pour empêcher une ministre (ou d'autres) de se prononcer dans les grands médias sur des dossiers précis (droit de retrait à la SNCF, référé chez Renault) ou de dire des co****ies sur des sujets généraux (comme le télétravail). Le DGT nous « entend sur les pressions extérieures indues » (apparemment pas sur leurs relais internes, ni au-dessus ni en-dessous de lui, donc).

Questions diverses

- Nous avons interpellé le DRH sur le fait que nous n'avions pas eu de réponse quant à l'agression de l'un de nos camarade de GIRONDE. Le DRH nous a précisé qu'il avait entendu le chef concerné et qu'il reviendrai vers nous la semaine prochaine. (On n'y croit!)
- Nous avons demandé où en était la publication de l'arrêté relatif au signalement des violences sexistes et sexuelles. On nous répond que c'est pour très bientôt, des modifications formelles ayant retardé la signature. Plus largement, on insiste sur les retards sur les sujets égalité (en particulier le fameux diagnostic des écarts de rémunération) et lutte contre les violences (bilan des dossiers « bien gérés » par l'administration... et des autres, cadrage des pratiques déconcentrées sur ces questions, etc.). La DRH propose d'organiser une réunion courant juin sur ces questions.

Appel!

Le DRH nous promet qu'on pourra solutionner des <u>situations précises de violences sexistes et sexuelles</u> puisqu'il doute qu'aucune victime n'ait pas pu trouver une oreille sensible, formée, attentive et bienveillante dans sa ligne hiérarchique.

Donc n'hésitez pas à vous rapprocher de nos militant·es près de chez vous ou contacter directement <u>syndicat.sud-tas@travail.gouv.fr</u> (Principe 1: <u>confidentialité garantie</u>) si vous voulez témoigner d'une situation en cours ou passée, et solliciter une aide, un accompagnement ou une intervention (ou pas nécessairement d'ailleurs. <u>Principe 2:</u> vraiment, c'est vous qui voyez).

Prochain CTM:

Le 20 mai pour causer élection et politique indemnitaire

Vos élu.es au CTM: Aurianne COTHENET, Fanny LELIMOUZIN, Jean-Pierre FERRY et Nina SOISSONS