



CTM du 13 mai 2020

« Pour dire les choses de façon qui respecte vraiment la réalité »
-Pascal BERNARD, DRH-

Car une fois n'est pas coutume...

On pensait déjà que le CTM était un exercice aussi fastidieux que vain... mais on n'avait pas encore goûté au CTM audio en période de grand bazar sanitaire. Retrouver quel document allait avec quel point de l'ordre du jour au cours de la préparation ressemblait déjà à un jeu de magazine de plage, et finalement d'ordre du jour ni de documents il n'aura été question au cours de cette réunion (*organisée un mercredi, encore une fois en violation des dispositions de l'accord sur les discriminations frappant en l'occurrence surtout les femmes, et jusqu'à passé 19 heures histoire de bien enfoncer le clou*). On retrouvait quand même peu ou prou et pêle-mêle les points de l'ordre du jour, à l'exception qui mérite d'être soulignée du point « Démarches de prévention des violences intra familiales » (*décidément...*) :

- Échanges sur le plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement
- Échanges sur le travail à distance et mise en place d'un guide et d'une formation opérationnelle
- Projet de calendrier des concours, examens et CAP
- Appui managérial et soutien des agents

Une discussion « à bâtons rompus » (=dans le désordre et juste pour le plaisir de s'écouter parler, d'autant que de toute façon on n'entend pas trop quand ce sont les autres qui parlent), où on aura au moins appris que, fort de l'expérience du travail à distance, plus autonome et a-hiérarchique, le DRH compte bien instaurer l'autogestion dans les services, dès qu'on aura reconstitué des collectifs de travail...



#MondeDAprès™

Déclaration commune CGT-FO-SUD-SNU

En préalable au CTM convoqué ce mercredi 13 mai nous demandons que le DRH s'engage sur deux exigences :

- **le retrait de la procédure disciplinaire frappant notre collègue Anthony Smith**, toujours suspendu, et sa réintégration immédiate dans les services. Nous exigeons le respect de l'indépendance de l'inspection du travail, garantie par le droit international, et condamnons toute sanction des agent·es qui tentent d'imposer les mesures prévues par le code du travail et tout autre obstacle ou moyen de pression de la part du ministère du Travail concernant les missions de l'inspection du travail ».
- **le recours à un expert agréé concernant la protection des agent·es du ministère du travail dans le cadre de l'épidémie de covid-19** suite à la délibération votée le 4 mai dernier par 4 syndicats en CHSCTM constatant l'existence d'un risque grave.

Nous continuerons à siéger ou non à ce CTM en fonction de vos réponses à ces exigences.

Nous dénonçons également la convocation de ce CTM un mercredi, en violation des dispositions de l'accord sur la lutte contre les discriminations comme nous l'avons déjà rappelé, ce qui apparaît comme une provocation en cette semaine de reprise des écoles.

En parallèle, les mêmes organisations syndicales avaient donc également demandé par écrit l'organisation d'un CTM extraordinaire sur les questions suivantes :

- la procédure disciplinaire enclenchée il y a un mois envers Anthony Smith
- la demande d'expertise formulée par le CHSCT-Ministériel et les suites qui lui sont données par l'administration
- la titularisation des ITS et le déroulé de leur formation
- la titularisation des IET et le déroulé de leur formation
- les effectifs 2020 du ministère du travail et les notifications de plafond d'emploi aux services déconcentrés
- La reconnaissance en tant que maladie professionnelle du COVID-19
- L'instauration d'une allocation financière de télétravail

Réponses de l'administration :

Sur le CTM extraordinaire, le DRH prend le temps de relire touuuut l'article du décret applicable... demande écrite... mouiii j'ai bien reçu ... par la majorité des élu·es... mouiiii, le compte est bon, etc etc. Bref c'est ok, faut bien. *De toute façon, un CTM ne préjuge pas de l'obligation de fournir des informations sur les questions posées sinon ça se saurait.*

Sur la suspension d'Anthony Smith, ce n'est pas plus glorieux. Le DRH aurait bien volontiers donné suite, mais



la suspension temporaire de fonctions n'est pas une sanction, donc on ne peut pas retirer une sanction qui n'existe pas.

« On est en train de regarder, on a quatre mois pour engager la procédure ». Si on résume : d'abord on suspend brutalement, après on regarde si ça se peut, et, au bout de plus d'un mois, on s'en donnerait encore bien deux ou trois de plus parce qu'on n'a toujours pas trouvé, même si « une situation comme ça, c'est sûr qu'il n'est pas souhaitable

qu'elle perdure ». Si la victime le vit mal, il peut toujours utiliser les dispositifs de la médecine de prévention (*où on a cru qu'on allait nous annoncer l'ouverture d'une ligne « ALLOrépression » en vue de l'obtention du label Inspection Indépendante créé par l'OIT**). A moins qu'on ne doive comprendre que l'administration pourrait pousser le vice jusqu'à finir par prétendre qu'il s'agirait d'une suspension non disciplinaire, dans l'intérêt du service ?

Qu'à cela ne tienne, l'effet recherché, à savoir la paralysie concrète de notre collègue et l'épée de Damoclès pour toutes, sera bien obtenu. Face à une incontestable instrumentalisation de ce qui est bien une mesure disciplinaire à des fins tout à fait non avouables, on sent quand même le DRH s'étouffer un peu dans le masque non sanitaire que lui a cousu la DGT...

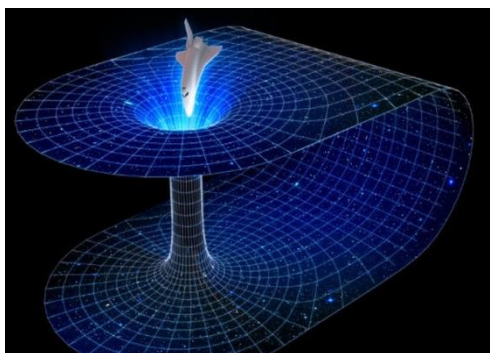
Sur les suites de la demande d'expertise pour « risque grave » du CHSCTM sur le risque Covid-19, on nous signale que « l'administration doit répondre formellement à cette demande ». OK, cool, merci pour l'info.

Sur l'allocation financière de télétravail, « on a bien reçu votre courrier, on l'a transmis à l'interministériel ». D'accord, sympa, merci.

**C'est une blague. Ce label n'existe pas. Avouez que vous vous êtes posé la question...*

Situation des IET et des ITS

IET et ITS 2019. Une réunion DRH/INTEFP s'est tenue le 22 avril « pour balayer toutes les questions » et l'INTEFP doit soumettre à la DRH cette semaine un calendrier daté précis de reprise adaptée.



Pour les ITS, seules certitudes à ce stade : une reprise d'abord sans présentiel et pas question de renoncer au jury de sortie (*le Monde d'après a ses limites*), « même si les épreuves vont être allégées c'est sûr », nous dit le DRH. A ce stade, il se fixe un objectif d'une durée de report de 3 ou 4 mois, soit une titularisation « fin octobre », si c'est possible car il n'est pas envisagé (*ouf!*) une reprise en plein été.

Pour les IET, la DRH s'engage à communiquer la liste des postes proposés à la date initialement prévue, pour une sortie qui sera, elle, en revanche repoussée de décembre à janvier.

Dans les deux cas, pas de réponse sur les difficultés de la rupture dans la dynamique de formation, la perte des connaissances acquises ou, s'agissant des ITS, la prolongation d'autant des trous dans les services dont ils et elles viennent ou au sein desquels ils et elles sont attendues et tous autres problèmes vécus par les concernés.

Titularisations. Elles seront prononcées au vu des résultats des épreuves de sortie (dont la forme pourrait faire l'objet de « solutions imaginatives »), donc à une date plus éloignée que celle initialement et normalement prévue, mais elles seront prononcées avec un effet rétroactif pour ne pas pénaliser le déroulement de carrière.

CRIT 2020. Les 92 postes non pourvus l'année dernière seront ouverts, comme promis (*mais seront-ils effectivement pourvus ou ce « stock » de postes réservés va-t-il devenir le serpent de mer du Ministère d'année en année ?*) Les inscriptions avaient été ouvertes puis le processus interrompu par le confinement. La DGAFP a confirmé que les dispositions de la loi sur l'état d'urgence relatives au report des échéances permettent de dépasser la date butoir d'août 2020 fixée par la loi de 2016. Après avoir envisagé de tenir les oraux du CRIT en visio, on s'orienterait donc plutôt vers des oraux en présentiel en octobre prochain, sous toutes réserves sanitaires.

Concours IT 2020. 80 postes avaient été ouverts (*mais rappelez-vous que les jurys ne se sentent jamais tenus de pourvoir tous les postes ouverts*) puis le concours interrompu par le confinement. Les écrits devraient être reportés en septembre, si les déplacements dans les centres régionaux d'examen sont possibles, puis les oraux en janvier 2021 et un accueil par l'INTEFP de toute façon pas avant le 1^{er} mars 2021.

Effectifs et vacances de postes

Plafonds d'emploi. Si les DIRECCTEs n'ont effectivement reçu aucune notification de plafonds d'emploi, c'est que ces derniers avaient été fixés avant la crise et incluaient un « schéma d'emploi » (=suppressions de postes) et qu'« on espère donner de meilleures nouvelles dans quelques jours ou le plus vite possible ». **#MondeAprèsTM**

Mutations. Dans l'attente, il est demandé aux DIRECCTEs de prendre comme référence les effectifs 2019 pour « ne pas limiter les recrutements sur les postes qui leur paraîtraient nécessaires » (nos nouveaux services RH centraux tout férus de managérologie persistant à appeler « recrutements » les mutations sur des postes mis à la vacance, nous nous faisons un devoir d'opérer pour vous la traduction en « service public »). Le DRH assure qu'à ce jour « toutes les demandes de recrutement pérenne des DR ont été satisfaites ».

Vacataires en renfort de l'Activité Partielle. 309 contrats d'au moins 6 mois ont été budgétés, dont une moitié en catégories A, un quart en B et un quart en C. Pour l'instant, seules 75 personnes environ ont accepté de s'engager : « le démarrage a été lent ». *Un léger manque d'attractivité peut-être ? (c'est pas nous qui le disons, c'est le Marché)*

Dotations informatiques, ASA et repos forcés

A propos des renforts extérieurs, justement, une fois les contrats pourvus en candidat·es (*ce qui n'a déjà pas l'air simple*), restera le problème de la dotation en matériels informatiques et connexions supplémentaires pour ces renforts, et arbitrages qu'on pressent délicats entre agents permanents non encore suffisamment dotés et nouveaux arrivants à équiper aussi... Selon le DRH citant la DNUM, les ministères sociaux ont un des plus forts taux d'équipement de l'Etat, qui a été augmenté de 70 à 80%... c'est dire la situation des autres services publics.

D'autant que ces agent·es dépourvu·es de matériel pour travailler à distance ont été automatiquement, et de manière contestable, placés en ASA, avec comme conséquence le retrait de RTT et de congés. Selon le DRH, « on a demandé au management d'imaginer des formes de collaborations ouvertes et larges », avec comme résultat une forte baisse du taux d'ASA... en tout cas au sein des services de la DRH puisque ce sont seuls chiffres communiqués (sur un effectif de 420 personnes : 150 en ASA la première semaine et moins de 60 aujourd'hui).

Conclusion : « on n'a pas de marge de manœuvre » mais « on est en train de regarder comment appliquer cette ordonnance de la façon la plus ouverte possible » pur qu'elle « provoque le moins de désengagement possible ».

Bilan et perspectives du télétravail / travail à distance

« Le télétravail, ça ne doit pas être la récompense donnée par le chef en permettant à l'agent de s'éloigner de lui » (Pascal Bernard)

Il ressortirait de plusieurs enquêtes « plutôt un enthousiasme avec comme bémol qu'on n'est pas préparé pour trois raisons : équipements, environnement et management ». Traduction : le télétravail c'est cool si on fait abstraction de tous ses inconvénients. CQFD. S'ensuit une longue discussion tout à fait superficielle, notamment sur les vertus attendues du télé-manager. Le DRH annonce son vœu d'engager une négociation en vue de la conclusion d'un accord sur le télétravail dans Ministères sociaux.

#MondeDAprès™

Commentaire de Sud : On était vraiment désolé·es de désenchanter la discussion, mais il fallait tout de même souligner que le télétravail ou travail à distance, c'était plutôt : le sentiment de devoir répondre immédiatement à tout, la saturation de courriels et interruptions téléphoniques, les audios qui vous font tourner la tête et les tympans, les interruptions techniques, le travail à quatre pattes sur un coin de table basse avec la famille autour, les horaires atypiques et les dépassements... bref, la grosse fatigue avec quand même le sentiment, à la fin, de ne même pas avoir fait son travail comme on aurait voulu.

Et on en vient à compatir avec les encadrant·es qui sont décidément responsables de bien des choses. Cessez de chercher les raisons de la colère dans la politique de destruction des services publics et de la fonction publique, dans le comportement irresponsable et les directives déconnectées des centrales métier ou dans l'incapacité du ministère à faire vivre un réseau déconcentré sur lequel les Directes règnent comme des maires du palais : si vous avez un « petit » coup de mou, c'est juste que votre responsable immédiat manque de bienveillance.

Le DRH est « hyper intéressé par ce qui est dit » mais ne se prononce pas sur les propositions de réduction de temps de travail et repos compensateurs ou recrutements supplémentaires...

Retour progressif dans les locaux et prévention

Le télétravail reste la norme, mais la possibilité d'un travail en présentiel est ouverte sous plusieurs réserves MAIS uniquement des agent·es le souhaitant, sauf « personnes fragiles » et proches de « personnes fragiles », à condition que les mesures barrière, et notamment les règles de distanciation, puissent être respectées ou, à défaut de distances, que des masques soient à disposition et avec un plafond estimé à 20 % de l'effectif.

Ah non, pardon, en fait le DRH nous parle encore de ses propres services... pour les autres, beeeeen voyez sur place, dans le respect de la note de cadrage nationale du 7 mai (*évidemment*) et bientôt (*breaking news*) le « guide opérationnel du retour progressif ». La DRH et au médecin coordonnateur ont demandé aux DIRECCTEs de faire remonter leur DUER pour vérification (*ou pour les « perles du DUER », allez savoir*).

Comme partout, les masques sont au centre des débats. Ce qu'on peut regretter, c'est qu'il escamote tous les autres : cahier des charges de la désinfection des locaux et parties communes, désinfection des points contacts lors de l'utilisation des équipements, mise à disposition suffisante de gel hydro-alcooliques, formations pratiques sur les mesures barrière, plans de circulation... autant de points que l'administration tient de toute façon pour acquis puisqu'ils sont écrits dans l'instruction de cadrage du 7 mai. On aura même du mal, à vrai dire, à élargir la discussion au-delà des seuls contrôles en entreprise (*où on apprend que parmi les « solutions innovantes » de la période, on s'est dit qu'on pourrait serait équiper les agent·es de caméras embarquées « comme la police ou la gendarmerie » car cela permettrait de voir s'il y a eu mise en danger !!!*)

Même à s'en tenir aux masques, et malgré plusieurs relances, on n'obtiendra aucune réponse sur l'organisation concrète mise en place pour s'assurer qu'il y en a suffisamment partout où il y en a besoin : qui les achète ? auprès de qui ? quels modèles dans quelles situations ? quels sont les circuits de distribution jusqu'aux agent·es ? quelle estimation des besoins et quels stocks ? *Qu'on vous dit : le CTM, ça ne sert pas à causer de la réalité.*

Le DRH a donné la parole à la DGT qui, après avoir précisé que « les instructions DGT s'inscrivent dans l'objectif de la poursuite de nos missions essentielles du SIT et elles sont poursuivies » (*passage obligé, ça doit faire partie de leurs objectifs chiffrés : plus tu le dis, plus c'est vrai*), récapitule cette rocambolesque aventure :

- La première dotation de masques **FFP2** venait des réserves de la Direccte IdF, périmés, mais qui sont du coup toujours considérés comme des masques... **anti-projections** ! Sur le dépassement de péremption, citons le médecin coordonnateur : « on peut imaginer qu'ils aient été testés et qu'on ait pris contact auprès du fabricant pour obtenir des informations complémentaires sur la prolongation de la durée de vie ». *On peut toujours imaginer, oui.*
- La deuxième dotation vient d'une commande du SGMAS distribuée dans les services, de masques « à filtration équivalente masques **grands publics catégorie 1** » mais les tests ont révélé qu'ils n'étaient pas étanches (manque d'adhésion à la peau) donc ont été déclassés en **masque grand public catégorie 2**.
- Troisième dotation, actuellement, par les préfetures (*de quel type ? si on en croit les épisodes précédents, vaut peut-être mieux pas savoir*)
- Qu'à cela ne tienne, « la position de la DGT partagée avec le SG est que nos agents doivent en premier lieu veiller à des moyens de protection collectifs comme règle de distanciation physique ».

Sur la formation à la sécurité des agent·es : c'est en effet ce que prévoit la réglementation, et on peut se dire que c'est en plus pertinent, après deux mois de télé-activité et une gestion sanitaire reposant en grande partie sur le comportement des individus. L'administration centrale est d'accord. *Y a plus qu'à...*

Quelques précisions de la médecine de prévention sur la ventilation des locaux : pour les locaux sans aération naturelle, la ventilation doit être réglée en « tout air neuf ». L'extraction de l'air est faite à l'extérieur sans aucun recyclage possible. Il existe un guide avec 14 recommandations (*qu'on nous enverra peut-être un jour*).

Jean-François AZÉ, Aurianne COTHENET, Fanny LELIMOUZIN & Nina SOISSONS, pour SUD TAS

Prochain CTM ordinaire : a priori sous quinzaine