

Assistant-es de contrôle : Toutes les questions demeurent sans réponse !

De très nombreuses questions et incertitudes demeurent suite à la note du 8 décembre 2015 sur les fonctions d'assistance des unités de contrôle territoriales, à la transmission du document élaboré par l'INTEFP dans ce cadre et le mail du 18 mars 2016 relatif aux ratios de promotions.

Groupe I ou Groupe II ?

Dans la note du 8 décembre 2015 M. BLONDEL, DRH du ministère indiquait « *le suivi de ces formations attestées par l'INTEFP auprès de la DRH pour chaque agent permettra le repositionnement dans le cadre du RIFSEEP* » et dans la fiche annexe il était indiqué que « *les adjoints administratifs qui auront suivi le parcours de formation d'assistance au contrôle seront classés dans le groupe I de leur corps. Dans l'attente ils seront classés dans le groupe II.* »

Lorsque le classement a été opéré en 2016, il avait été indiqué dans un premier temps que les secrétaires dans les UC seraient classées au groupe I. Finalement ce classement a été abandonné car selon la DRH il aurait conduit à dépasser les quotas fixés par le Budget de 20 % des agents de catégorie C dans le groupe I et 80 % dans le groupe II.

Si toutes les secrétaires suivent ces parcours, leur basculement dans le groupe I amènera inévitablement à dépasser très sensiblement ces quotas.

Les agents ont demandé légitimement, quelles garanties quant à l'effectivité de leur passage dans le groupe I?

M. BLONDEL au CTM d'avril 2016 a répondu que compte tenu de l'existence d'un corps commun des adjoints au niveau Travail et Affaires Sociales, le ratio 20/80 étant calculé sur l'ensemble des agents il existerait des marges de manœuvre pour faire passer les secrétaires suivants le parcours de formation dans le groupe 1.

En clair le ratio serait « amélioré » côté travail et « dégradé » côté affaires sociales. Outre que la DRH va donc déshabiller Pierre pour habiller Paul de telles assurances sont tout à fait aléatoires.

Des crédits en plus ou en moins ?

De plus s'agissant des montants, les seules indications données sont le maintien du montant indemnitaire à l'identique entre 2015 et 2016.

Pire, le CIA – complément indemnitaire annuel basé sur la « manière de servir » - instauré avec le passage au RIFSEEP ne bénéficie d'aucun abondement particulier. Il nous a été indiqué que le montant affecté à ce CIA serait en fait celui de l'ancien « reliquat » dont les conditions d'attribution



ont été particulièrement scandaleuses en 2015. Et pire encore, il semblerait qu'en 2016 le BOP 155 serait amputé de crédits du fait de la restructuration et de l'élargissement du périmètre ministériel avec des conséquences directes sur le montant des sommes qui seront affectées en 2016 au CIAS (ancien reliquat).

En tout état de cause, si le montant des plafonds a été relevé, concrètement le montant réel risque fort au mieux d'être identique au passé, en tous les cas en 2016.

Des possibilités de promotion ou pas ?

Dans cette même note du 8 décembre, M. BLONDEL écrivait qu'il demandait aux responsables régionaux de « *favoriser les évolutions de carrière de ces personnels par des promotions de grade ou de corps. Par ailleurs, la DRH travaille à un plan de requalification d'agents de catégorie C en catégorie B pour les trois ou quatre prochaines années* » sachant que depuis la mise en extinction du corps des contrôleurs du travail le seul accès possible en catégorie B se fait par celui du corps des SA. Or, dans la note du 18 mars relative aux ratios de promotions il est indiqué que le relèvement de 20% à 30 % du ratio de promotion pour l'accès à la première classe a été refusé, avec le maintien à 20 % en 2016 et 25 % en 2017 et 2018, sachant que le nombre d'agents concerné est de toute façon très faible.

Pour les grades où se concentre la grande masse des agents, pour l'accès au principalat de classe 2 (AAP2) le taux retenu est de 14 % (contre 13 % actuellement) et pour l'accès au principalat de classe 1 (AAP1) il sera de 15 % comme actuellement, alors que c'est à ce niveau que se situe l'essentiel des blocages.

Quel est le nombre de postes réellement ouvert à la promotion dans ce cadre sachant qu'il s'agit, pour l'essentiel de nos collègues, d'agents ayant une ancienneté de plusieurs décennies dont nombre d'entre eux vont être en mesure de faire valoir leurs droits à retraite dans un délai très court ?

Les agents ne sauraient se contenter d'une affirmation de principe de la « *volonté d'assurer des promotions* » sans avoir une quelconque indication sur les moyens réellement mis en œuvre !

Une formation accessible à toutes et tous ou seulement à certain-e-s ?

De plus, les qualifications que mettent déjà en œuvre certains collègues, et que mettront demain en œuvre ces agents, relèvent en toute logique de la catégorie B. Or dans la note du 18 mars 2016 de la DRH il n'y a aucune indication sur le nombre de promotions dans le corps des SA.

Le parcours de formation élaboré par l'INTEFP exige comme prérequis que les agents aient suivi les agents de contrôle lors d'interventions. Aucun encadrement officiel, aucune sécurisation juridique n'accompagnent ces « sorties » pourtant exigées par l'INTEFP.

Reste également en suspens l'accès à ce parcours d'agents actuellement hors UC s'ils le souhaitent. La seule réponse insatisfaisante donnée dans certaines régions, outre de fortes réticences, est qu'un tel accès ne pourra être que marginal et « s'il reste des places ».



D'autres questions sont toujours sans réponse. Quelle garantie pour tous les agents actuellement affectés dans les UC qui souhaiteraient suivre ces formations de pouvoir effectivement y être inscrits ? Et pour ceux qui ne souhaiteraient pas les suivre de rester affectés dans les UC ? Quelle garantie également du respect du choix des agents sur des 3 modules complémentaires sur les 6 à choisir ?

Les « assurances » de la direction du ministère lorsqu'on les met en regard des chiffres sur les ratios montrent qu'elles ne valent pas grand-chose. De plus avec le protocole PPCR les seules revalorisations se situent sur le terrain de la promotion au « mérite » au mépris des règles statutaires et risquent de se traduire par un nombre infime de promotions au détriment de la grande masse des agents.

En l'état des (non)réponses du ministère, la mise en place des assistant-es de contrôle ne se traduira donc par aucune revalorisation salariale ni aucune nouvelle perspective de carrière. Elle risque fort par contre d'introduire des divisions arbitraires entre des collègues faisant pourtant le même métier depuis de nombreuses années et placés dans une position statutaire identique.

Pour le SNTEFP CGT l'urgence, si nous voulons obtenir des réponses conformes aux attentes des agents, c'est de renforcer la mobilisation pour obtenir le déblocage des carrières et un plan massif de passage de C en B.

Dans l'immédiat, c'est de marquer le 14 juin par la grève notre exigence de retrait du projet de loi travail, qui concentre, la volonté gouvernementale, sous fond de politique d'austérité, d'attaquer frontalement les droits collectifs des travailleurs.

