



COMPTE-RENDU DU CTM DU 16 JUILLET 2015

RIFSEEP

Réponse du DRH sur les classifications des adjoints administratifs : il y a eu une fin de non-recevoir de la fonction publique, les deux groupes doivent avoir des fonctions identifiées.

Sur la question des quotas (20% groupe 1 et 80% groupe 2), la DRH répond que ce n'est pas une instruction qui a été donnée aux services, on est plutôt sur 60% groupe 1 et 40% groupe 2.

Les assistants de contrôle et les gestionnaires des mesures emploi seront en groupe 1.

Réponse de la DRH sur les futurs postes d'assistant-es de contrôle : un nouveau métier a été créé mais le rapport Lopez est toujours en attente. Il est envisagé une formation pour acquérir une qualification supplémentaire. Les secrétaires de section seront en groupe 2 et après formation elles seront en groupe 1.

Demain si l'ensemble des secrétaires passe la formation, le ration RIFSEEP sera plutôt de 60% en groupe 1 et 40% groupe 2 – tout en précisant qu'il n'y aurait pas d'augmentation de l'enveloppe budgétaire.

Sur la question de l'augmentation du montant de la part IFSE., la DRH a précisé que la hausse du montant de la part IFSE est possible dans les cas suivants :

- revalorisation globale du montant des primes
- mobilité sur un poste de même groupe (en théorie, la mobilité devrait favoriser la promotion)
- changement de grade
- expérience professionnelle (critère flou)

En revanche, rien n'a été dit sur la diminution possible des primes. Or, dans le cadre de l'enveloppe constante, si des collègues gagnent plus de primes, d'autres devront automatiquement en gagner moins... à moins de supprimer encore des postes !

Sur la question de la perte de salaire en cas de mobilité amenant un changement de groupe : la DRH répond que dans la grande majorité des cas il n'y aura pas de perte de rémunération car les écarts entre plafonds sont extrêmement faibles. Mais s'il y a perte de rémunération, un dispositif de sauvegarde sera prévu en cas de changement notamment dans le cadre de la réforme territoriale.

Vote sur l'arrêté RIFSEEP pour les adjoints administratifs : unanimité contre / Adjoint technique : unanimité contre

Demande de prise de position du Ministre dénonçant les pressions de Téfal

Réponse du DRH : « la RH ne peut pas s'engager sur la parole du ministre qui n'appartient qu'à lui-même ».

Amiante et suivi post-professionnel

La demande de prise en charge des agents de contrôle dans le cadre du suivi post-professionnel amiante a été faite mais n'a pas eu gain de cause. Aussi, la DRH réfléchit pour faire un suivi post-professionnel individualisé (dérogatoire au droit commun).

EPIT

La DRH commence à réfléchir pour que les lauréats EPIT ne soient pas « tous soustrait en même temps des services » pour pallier l'absence des services pendant 6 mois des lauréats EPIT. Pour les candidats ultramarins, le jury se déplacera pour éviter le recours à la visioconférence.

Consultation sur le recrutement d'apprentis au ministère

Accueil des apprentis dans la fonction publique, l'administration explique que ce n'est pas un moyen de détourner les modes de recrutement dans la FP. Sur le devenir des apprentis : le rapport Richard propose des pistes de réflexion sur l'accueil et les parcours des apprentis. Il préconise une possibilité d'intégration des apprentis dans l'Administration sous diverses formes (quotas, concours...) mais pour l'instant aucune des propositions n'a été tranchée par le ministère de la fonction publique.

Sur les effectifs : pour 2015, les apprentis seront exclus des effectifs de référence mais il est indiqué que les apprentis seront intégrés dans les effectifs, que les plafonds vont être réajustés pour absorber le recrutement des apprentis (une note est en attente sur cette question). Les objectifs fixés sont : 150 en 2015 au niveau du ministère et 103 en 2016. Soit 253 de manière pérenne avec une répartition de 42% en DIRECCTE et 16% en administration centrale, et 42 % à pôle emploi.

Les débats en CTM ont montré qu'un certain nombre de problèmes se posaient :

- Reproches unanimes des syndicats sur : les recrutements sont en cours, voire ont déjà eu lieu mais les représentants du personnel sont consultés après coup.
- Rien n'est prévu pour l'accompagnement des apprentis et des maîtres de stages (formation ? Rémunérations supplémentaires ? Comment gérer dans le service le temps passer par les maitres de stage et tuteurs à former les apprentis ?)
- Aucune information détaillée sur le nombre d'apprenti par région et par service
- Impression que les apprentis vont servir de bouche-trous dans les UT sur les services déjà en sous-effectif.
- Aucune garantie d'embauche des apprentis qui le souhaiteraient via concours (ni sous d'autres formes d'ailleurs)
- Il va y avoir substitutions sur des postes vacants.
- Les recrutements reposent sur les DIRECCTE: on ne peut pas laisser les DIRECCTE gérer tous seuls car risque de se tourner vers les postes vacants.
- Quid des mesures protectrices du code du travail sur les apprentis dans la fonction publique ?
- La sortie pose problème, on ne peut pas contourner les concours, il faut amener les apprentis à passer les concours.
- Les maîtres d'apprentissage ne sont pas encore identifiés.
- Le calendrier est très rapproché et de nombreuses questions pratiques sont sans réponses.
- Conclusion CGT : une génération d'apprentis et de maîtres de stage sacrifiée.

Vote contre : 4 CGT 2 FO 1 SUD- 1 SNU - Abstention 3 CFDT 2 UNSA

Rapport annuel diversité 2015, plan diversité 2016 et plan égalité femmes/hommes

Intervention CGT : le bilan statistique est incomplet. La circulaire du 8 juillet 2013 n'est pas respectée. Il y a donc aucune action concrète pour réduire les écarts de rémunération (-17% dans la fonction publique). Il n'y a aucun budget spécifique pour permettre un rattrapage des écarts de rémunération. Sur la cellule contre le harcèlement, en cas de saisine quelles sont les garanties de confidentialité ?

Réponse DRH : sur le plan action diversité, on vous propose des groupes de travail (dit groupe miroir). Sur les statistiques écarts de rémunération hommes femmes, le logiciel ne permet pas de faire ce type de requête. Il n'y a pas de budget pour organiser un rattrapage : il faudra prendre sur ces enveloppes s'il y a des différences indemnitaires.

Demande des OS : prendre contact avec les autres ministères sur les pensions de réversion. Prendre contact avec les organismes de formation sur les problèmes de conciliation. Analyser les choix sur les temps partiel s'il s'agit d'un vrai temps partiel choisi. Un recensement des structures collectives de garde d'enfants

Vote : Contre 1 SUD et 4 CGT - Abstention : CFDT, SNU, FO, UNSA

Fusion des régions réorganisation de l'Etat (réforme territoriale)

Selon la DRH, les travaux d'organigramme réalisés par les DIRECCTE ne seront pas forcément les mêmes que ceux des préfectures. Elle ne sait pas le nombre de mobilités fonctionnelles (entre 10 % et 30% ?) et on ne connaît pas le taux des mobilités géographiques.