



Une nouvelle fois les adjoints administratifs sont méprisés par l'administration !

Nous avons connu le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite sous l'ère Sarkozy qui s'est traduit dans notre ministère par quasiment le non remplacement de tous les adjoints administratifs partant à la retraite.

Nous connaissons aujourd'hui l'absence de promotion en AA1 et AAP 2 pour 2016 lors des CAP pourtant dites de promotion de cette fin d'année, faute d'arrêtés fixant les ratios de promotion.

Nous connaissons encore aujourd'hui, après 6 années de gel du point d'indice, après l'annonce du gel des primes pour l'exercice 2015, la DRH décide unilatéralement dans l'opacité la plus totale, et sans laisser de marge de manœuvre aux DIRECCTE de conditionner l'attribution d'un reliquat de fin d'année au mérite selon 3 niveaux de classement : 0 %, 100 % ou 200 % d'un montant forfaitaire par catégorie (275 € pour les A, 150 € pour les B, 125 € pour les C !). Bref, moins tu gagnes, moins tu gagneras !

Dans le même temps, les agents de catégorie C rentreront dans le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) rejeté par toutes les OS, et en premier lieu par la CGT, en novembre. S'agit-il d'un galop d'essai du RIFSEEP ? Sûrement. Ce régime qui remet en cause la qualification exercée (le grade) pour privilégier l'emploi occupé est source d'encore plus de division entre agents d'un même corps, et constitue une nouvelle attaque contre le statut général des fonctionnaires.

Selon l'administration, la mise en œuvre du RIFSEEP devrait éviter le plafonnement des primes dont sont victimes chaque année de nombreux adjoints administratifs. Mais c'est un leurre, l'administration n'augmentant pas l'enveloppe attribuée. Plutôt que d'intégrer l'usine à gaz dénommée RIFSEEP, il aurait été plus simple d'augmenter le plafond des primes ! Et que dire quant à l'absence d'information sur la répartition dans les groupes des adjoints administratifs !

Les seules transmises par l'administration concernent les secrétaires en section d'inspection et leur prétendue évolution en assistante de contrôle suite à la mission Lopez. Les propositions d'évolution des missions des assistantes de contrôle est une nouvelle mise au pas de l'inspection du travail et organise une standardisation du travail de l'ensemble des agents d'une unité de contrôle. WIKI'T deviendrait aussi un outil chargé de remplacer le non remplacement des départs de secrétaires.

En vrac, voici ce que préconise la mission Lopez :

- supprimer la frappe des courriers par les secrétaires : « *les agents de contrôle doivent tendre à l'autonomie quant aux suites des visites via WIKI'T* »
- tendre vers le zéro papier, y compris pour les dossiers d'entreprise via la numérisation et WIKI'T
- « *affecter des assistants aux UC et non à un agent* » (et voilà que la notion de pool de secrétariat qui revient par la fenêtre avec l'agenda outlook partagé pour tous les agents d'une même UC)
- permanence d'une UC sur 2 jours
- « *le rôle de la hiérarchie est de faire évoluer les pratiques des agents de contrôle* »
- les secrétaires pourront, voir devront, préparer et mettre en œuvre les actions collectives au sein d'une UC ce qui risque d'ailleurs de créer des désaccords entre secrétaires et agents de contrôle
- les tâches d'appui seront réalisées sur la base d'un référentiel national établi par la DGT et la DRH et celles d'appui renforcées à partir d'une note de cadrage régional définie en fonction des principes généraux définis nationalement.

Les propositions d'évolutions des missions des assistantes de contrôle accompagnent des suppressions incessantes d'effectifs. En effet, le ratio de 0,4 secrétaire par agents de contrôle édicté au début de la mise en œuvre de la réforme passe à 0,33.

De même, « *des recrutements à partir de concours mutualisés avec les rectorats seront possibles au niveau régional* » mais dans le cadre « *du respect des effectifs de référence* » (page 3 de la note). Cela signifie zéro embauche, mis à part dans les régions peu attractives (Ile-de-France, Champagne-Ardenne). La CGT a de nombreux exemples de petites UT en sous-effectif de secrétariat qui ne peuvent recruter par la voie de la CAP en raison du dépassement du soi-disant effectif régional de référence (Aquitaine, Midi-Pyrénées...).

De surcroît, la baisse constante des effectifs de référence imposée depuis des années n'aidera pas non plus à l'ouverture de postes aux concours en nombre suffisant (en 2016, 192 postes seront supprimés des effectifs de référence !).

Les propositions d'évolutions des missions des assistantes de contrôle ne répondent pas à l'exigence légitime de reconnaissance des qualifications exprimée des secrétaires de section.

L'administration admet l'absence de reconnaissance du travail des agents de secrétariat et sa réponse qui consiste en une promesse de passage dans le groupe 1 est un marché de dupe : « *les adjoints administratifs qui auront suivi le parcours de formation d'assistance au contrôle proposé par l'INTEFP sur trois des cinq tâches spécifiques proposées et auront mis en œuvre ces compétences dans leur unité (attestation du DIRECCTE) seront classés dans le groupe I de leur corps. Dans l'attente, ils seront classés dans le groupe II* » (page 4).

Or, les formations seront prêtes au plus tôt fin 2016 : « *avant la fin de l'année 2016, un plan régional de mise en œuvre devra prévoir le nombre d'agents inscrits aux actions de formation de l'INTEFP, qui seules peuvent permettre de valider la qualification d'assistants de contrôle et le classement des agents dans le groupe I du RIFSEEP* » (page 5).

De plus, « un certain nombre de tâches d'appui, assistance au fonctionnement de l'UC et appui au contrôle, peuvent être assurées par un agent pour l'ensemble de l'unité. Ces tâches spécifiques sont définies au niveau national » (page 2).

De manière mathématique, cela donne l'énoncé suivant : quand l'on sait qu'il devrait y avoir entre 3 et 4 secrétaires par UC, que chaque secrétaire doit prendre au minimum une des 5 tâches d'appui, et que ces tâches d'appui seront exercées par un agent unique pour toute la section (« référent »), que pour accéder au groupe 1 il faut effectuer 3 tâches d'appui, après une formation dispensée dans 2 ans, combien de secrétaires pourront prétendre au groupe 1 dans 2 ans (après formation adéquate) ? La réponse est... zéro ! Malgré les efforts des agents et leur « montée en compétences » pour reprendre le verbiage technocratique !

Les propositions d'évolutions des missions des assistantes de contrôle participent à l'appauvrissement des tâches et à la restructuration permanente de nos services. Ces propositions d'évolutions des missions réparties en 3 groupes générant 3 types de rémunérations différentes sont un nouveau moyen pour l'administration de diviser les collègues.

En effet, en supprimant le lien secrétaire de section/agents de contrôle, l'administration casse un des intérêts du travail de secrétariat, au motif qu' « *il faut changer de paradigme, une assistante de contrôle est affectée à une UC et non plus à un agent* » et qu' « *il faut une mutualisation complète* ».

La richesse actuelle et l'intérêt du travail des secrétaires est justement leur lien avec les sections et leur connaissance des entreprises du secteur. Cette richesse disparaît et la segmentation des tâches rendra bien évidemment le travail inintéressant.

D'ailleurs, il est surprenant de voir que dans le socle d'activité défini par l'administration, la connaissance du secteur n'y est plus ! Les secrétariats sont les mémoires des secteurs de contrôle, et leur fine connaissance des secteurs est écartée d'un revers de main !

Sous couverts d'enrichissements des tâches des assistants de contrôle, l'administration appauvrit les tâches.

Les collègues de catégorie C de l'emploi ne sont pas en reste. Depuis plusieurs années, les disparitions progressives et massives de missions ont touché en premier lieu les collègues de cette catégorie. La revue des missions risque d'accentuer cette tendance pour les missions restantes. Ces disparitions décidées par le Ministère ont également provoqué un appauvrissement de leur travail et un sentiment de délaissement de la part de l'administration.

C'est pourquoi la CGT :

- rappelle qu'elle est attachée au principe d'égalité de rémunération à grade égal
- réaffirme que la rémunération doit être attachée au grade, et non à l'emploi
- revendique une carrière linéaire pour l'ensemble des agents dans des corps composés d'un seul grade et permettant le doublement de la rémunération pour une carrière entière
- exige le dégel du point d'indice et l'intégration de toutes les primes dans le traitement brut et la suppression de tout régime indemnitaire.
- revendique un plan massif de passage des adjoints administratifs dans les corps de secrétaires administratifs et de contrôleurs du travail pour débloquent les carrières de nombreux agents et permettre une évolution de carrière professionnelle.
- rappelle son opposition à la création de « pools » de secrétariat via la mutualisation des tâches et l'affectation des agents de secrétariat à une UC et non plus une section ou agent
- s'oppose fermement au formatage du travail des agents de secrétariats et à la remise en cause de l'indépendance d'action des agents de l'inspection du travail
- appelle à ne pas utiliser WIKI'T outil de pré-formatage de l'action des services et de suppression des secrétaires
- revendique le développement au sein des services de l'Etat des missions emploi au bénéfice des travailleurs en difficultés.

Paris, le 25 novembre 2015