

COMPTE-RENDU du CTM du 14 avril 2016

Déclaration préalable CGT

Allo, vous-nous entendez ?

Madame La Ministre,

Nous avons boycotté majoritairement le CTM convoqué le 1^{er} avril 2016 en raison notamment des mobilisations en cours contre votre projet de Loi et de votre mépris du dialogue social notamment au sujet du plan d'accompagnement RH dont nous reviendrons dans quelques instants.

Malgré ça, vous restez sourde.

Comment ne pas entendre 1,2 millions de manifestants qui réclament haut et fort le retrait pur et simple de votre projet de loi, qui avec l'inversion de la hiérarchie des normes, remet en cause 120 ans de conquêtes sociales et syndicales. La CGT vous le redit haut et fort, nous avons des propositions pour un code du travail protecteur des droits des salariés. Mais avant, il est nécessaire de retirer votre projet de loi. Nous continuerons, salariés du public, salarié du privé, jeunes, retraités à nous mobiliser massivement pour obtenir ce retrait et vous faire enlever le sonotone MEDEF !

Dans nos services, vous faites preuve de la même surdité.

Alors que la CGT et les agents demandent l'arrêt des réformes incessantes dans nos services, la fin des réductions drastiques des effectifs, vous continuez le rythme des réformes effrénées, quitte à faire des entraves aux instances représentatives du personnel.

Comment ne pas voir et ne pas entendre la souffrance des agents engendrée par vos réformes ?

Par exemple :

➤ **Réforme territoriale :**

Alors que dans toutes les régions concernées, les élus CGT aux CHSR et CTSD vous ont réclamé des enquêtes sur les incidences de la fusion des régions sur l'organisation de nos services et sur le devenir des postes des collègues, vous les avez refusées.

Et là, vous tentez de passer en force en nous faisant valider votre plan de licenciement, pompeusement appelé « Plan d'accompagnement RH de la réforme territoriale ». Nous vous avons demandé unanimement la consultation et un avis du CHS M sur cette question. Or, vous nous présentez ce jour, ce même plan, sans avoir pris en compte une seule des observations émises lors du CTM du 14 janvier 2016, et sans avoir recueilli l'avis du CHSM. De qui se moque-t-on ?

Essayeriez-vous comme votre DRH lors du CTM du 14 janvier 2016 de faire porter la responsabilité des désorganisations, des mobilités contraintes et des mises au placard issues de cette réforme sur le dos des représentants syndicaux qui n'ont pas adopté ce plan de licenciement ?

➤ **Suppression d'effectif :**

L'année 2016 est encore marquée par une diminution des effectifs dans notre ministère (-196). Bien entendu, votre discours depuis 8 ans de baisse continue des effectifs est bien rôdé :

- dématérialisation (que vous organisez vous-même) qui permet de supprimer des tâches,
- externalisation des missions (comme nous le verrons pour ce CTM au sujet « *des modalités de transfert définitif des services ou parties des services de l'Etat chargés des compétences transférées aux régions dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale* »),
- fusion / regroupement à l'échelon supérieur des missions (UGAP, EUCLID, etc...)

- réorganisation tout azimut des services emploi permettant de « *rationaliser les tâches et de faire plus avec moins de moyens humains* »
- départs à la retraite non remplacés pour faire des économies.

Les conséquences sont connues : dégradation des conditions de travail des agents, dégradation de la qualité du service public rendu puisque les agents, malgré leur bonne volonté, ne peuvent le rendre (par exemple fermeture de certains services de renseignements pendant des périodes de vacances ou des jours de la semaine).

Cette année, contrairement aux beaux discours de Monsieur Calvez le 1^{er} décembre 2015 devant ce CTM qui annonçait que les tailles des UC et le nombre de section seraient éventuellement modifiés, sans bouleversement important, nous apprenons par exemple que 5 % des sections dans la région Bretagne vont être supprimées en plus de la suppression des sections renforts, la suppression d'une section par UC dans le Nord Pas de Calais. Nous voyons bien là les effets pervers de la réforme du système d'inspection du travail et la fixation par arrêté du nombre d'UC et non plus du nombre de sections.

Mais les effectifs 2016 de référence comportent aussi une nouveauté : un effectif théorique global pour les catégories C plus les catégories B. Est-ce pour anticiper un passage massif des agents de catégorie C en catégorie B ou pour annoncer la réouverture du corps des contrôleurs du travail comme la CGT le revendique ?

Tentez-vous de diviser une nouvelle fois les agents entre les catégories A qui ont un avenir de « manager » et les autres catégories qui n'ont, elles comme perspectives que l'extinction de leur corps (pour les contrôleurs du travail) ou l'absence de promotion (pour les Adjoints et SA) ?

Par ailleurs, nous profitons de votre présence, ou plutôt de celle de votre DRH, pour obtenir enfin des réponses à nos questions :

► Les camarades de l'Union régional CGT Midi Pyrénées, Languedoc Roussillon vous ont interpellé sur les inquiétudes des secrétaires (en section et hors section), vis-à-vis du parcours de formation d'assistante de contrôle et le passage en groupe 1 du RIFSEEP. Monsieur Blondel s'est engagé à répondre à ce courrier, mais à quelle échéance ? Nous demandons par ailleurs que cette réponse soit communiquée à tous les agents.

► Notre syndicat vous a interpellé sur la rémunération des apprentis niveau 2 dans notre ministère et plus particulièrement en Pays de Loire. Dans cette région, le PESE a supprimé unilatéralement et contrairement à leur contrat d'apprentissage, la majoration de 20 %, amputant ainsi la rémunération des apprentis de 300 euros mensuels. Une réponse urgente s'impose comme une régularisation doit être faite sans attendre le prochain CTM lors duquel la question des apprentis devrait être abordée.

► Vous nous avez indiqué à plusieurs reprises que les lauréats de l'EPIT n'auront pas à subir de mobilité géographique forcée. Or, cette année, alors qu'il y a 12 lauréats EPIT à Lille comme résidence administrative seulement 8 postes sont proposés, soi-disant parce que certains postes vacants sont gelés (encore une conséquence de la suppression des effectifs) ou encore parce qu'ils viennent tout juste d'être pourvus en interne, hors CAP et parfois en toute opacité !

Si le positionnement se déroule comme le souhaite l'administration, 4 collègues lillois se verraient contraints à une mobilité forcée à plus de 50 kilomètres.

Nous vous demandons donc conformément à vos engagements qu'aucun lauréat EPIT ne subisse de mobilité forcée et donc que les 12 collègues lillois soient affectés en résidence administrative à Lille.

► Enfin, nous avons constaté avec étonnement la possibilité pour tout agent de n'importe quel poste de consulter les statistiques et interventions Wiki't de chacun de ses collègues même hors département. Cette situation est contraire à tout ce que vous avez pu dire auparavant en tentant de nous vendre un outil qui ne devait pas mettre sous pression les agents ou les mettre en concurrence ! Nous vous demandons encore une énième fois de revoir votre outil, voire de le supprimer en tenant compte d'avantage des remarques formulées de longue date par les organisations syndicales.

**Pour finir, la CGT appelle les collègues à amplifier les mobilisations
contre le projet de Loi travail et à participer massivement
aux manifestations du 28 avril (en grève) et du 1^{er} mai 2016.**

Tous ensemble, pour le retrait du projet de Loi El Khomri !!!

Réponses de l'administration :

En préalable, l'administration lit une déclaration avant celle des organisations syndicales, reprenant les propos tenus par une collègue portant plainte pour discrimination raciale, sexuelle et syndicale contre l'unité départementale des Hauts de Seine ainsi que la dépêche AFP dans laquelle, Anthony Smith, Secrétaire Général du SNTTEFP CGT, indique qu'il ne s'agit pas d'un cas isolé.

L'administration indique que les accusations portées sont graves pour les agents mis en cause et jettent le discrédit sur l'ensemble du ministère et plus particulièrement sur l'inspection du travail. Elle poursuit sa charge anti CGT en indiquant que quand les cas de discrimination lui ont été remontés, elle y a répondu favorablement et qu'elle s'est engagée depuis 2012 dans une politique active de démarche diversité, notamment par la création d'une cellule d'écoute.

L'administration a indiqué qu'elle sera intraitable sur les questions de discrimination et qu'elle prendra des sanctions si de tels actes ont été commis.

EPIT : Poursuite du plan de transformation comme annoncé par le Ministre du travail en 2012, c'est-à-dire 1 500 postes de Contrôleurs du Travail (équivalent des postes de CT en section en 2012) transformés en Inspecteur du Travail.

Néanmoins pour les prochaines sessions, il y a besoin de support juridique et notamment d'un texte législatif, qui a été intégré dans la loi travail (la possibilité de passer par ordonnance ayant été rejetée par le Conseil d'Etat).

Le processus (inscription au concours) sera engagé dès que l'administration disposera de l'ensemble de cet outil juridique.

Selon l'administration, l'ouverture du concours se fera en septembre pour des résultats fin novembre et un début de formation INT en janvier 2017.

Les mêmes modalités d'examen : un entretien pour tous. Pour l'administration, modifier les modalités ne serait pas réaliste à l'heure actuelle.

Il est demandé aux DR de lancer le processus de formation sans attendre la rentrée de septembre.

Toutefois, si la loi El Khomri est retirée, l'administration n'a pas de plan B.

Commentaire de la CGT : une telle incertitude démontre bien le mépris de l'administration auprès des contrôleurs du travail depuis la mise en extinction du corps. Il est donc nécessaire que l'administration écoute les revendications de la CGT : passage de tous les CT qui le souhaitent en IT sur 3 ans, uniquement par ordre d'ancienneté, et possibilité de rester pour les agents qui le souhaitent sur leurs postes.

Réouverture du corps des contrôleurs du travail pour permettre aux 2000 contrôleurs un réel déroulement de carrière et un droit à mobilité géographique et / ou fonctionnelle ainsi qu'un vrai débouché de carrière pour les adjoints administratifs.

La DRH recherche actuellement des membres du jury pour l'examen de sortie EPIT.

Négociations : L'administration adressera aux organisations syndicales un calendrier de négociations la semaine prochaine.

Courrier CGT Midi Py LR sur les assistantes de contrôle : une réponse rapide mais pas très innovante sera faite : La formation se déroulera au plus proche des agents mais au niveau régional (ou ex préfecture de région). L'INT discutera avec chaque DR.

Le DRH confirme que les secrétaires qui réaliseront la formation seront repositionnées dans le groupe 1 du RIFSEEP. Le ratio imposé par la DGAFP de 80 / 20 « est indicatif ». Toutefois, elle exercera le contrôle sur les règles de gestion mais n'interviendra pas quand il y aura des mouvements entre les groupes d'un corps. « On distordra le ratio actuel ! » clame haut et fort le DRH.

Quid des secrétaires MSA et SNCF ? L'administration s'est engagée à entamer une démarche vers la MSA et la SNCF pour avoir une démarche équivalente.

A la question : comment dégager du temps pour permettre aux assistantes de contrôle d'assurer les nouvelles tâches ? L'administration répond que les assistantes de contrôle n'ont plus vocation à saisir dans Wik'IT. La saisie appartiendra aux agents de contrôle, cela libèrera du temps.

Réaction CGT : Wik'IT est lourd à gérer, y compris pour les secrétaires et donc ça prend beaucoup de temps.

Rémunération des apprentis : possibilité d'appliquer une majoration de 20 % pour les diplômés de niveau 2 et 1. Aucun texte ne l'interdit ni l'oblige. Le DRH n'est pas opposé à cette majoration. La DRH est en attente du retour de la DGAFP et après elle régularisera.

Lauréat EPIT : Engagement de la DRH au début du processus : chaque lauréat aura un poste dans son UD initiale. La DRH fera le point avec la DR Nord Pas de Calais.

Points à l'ordre du jour :

➤ **Plan d'accompagnement RH de la réforme territoriale (pour avis)**

Sur la forme, l'administration a proposé le même plan que celui présenté le 4 février au CTM, avec seulement 8 petites modifications mineures et sans avoir pris en compte les nombreuses remarques faites par les représentants du personnel le 4 février. Mais, elle ose dire qu'elle pratique un dialogue social...

Le 4 février 2016, l'ensemble des représentants du personnel avait demandé l'avis du CHSCT Ministériel. Le CHSCT M n'a pu rendre d'avis estimant qu'il n'était pas en mesure de le faire tant que les expertises demandées en région par les CHS R (et refusées par l'administration en 2015) n'étaient pas réalisées.

Bref, ce que l'administration appelle dialogue social ressemble une fois de plus à un rouleau compresseur administratif en vue de faire passer une énième réforme dévastatrice pour les agents.

Sur le fond, malgré ses demandes répétées, la CGT n'a toujours pas le coût de ce plan de licenciement dans notre ministère.

De même, le ministère n'a toujours pas rédigé une circulaire indiquant précisément les circuits pour les vacances de postes et les passages en CAP. Pourtant une telle circulaire pourrait permettre d'éviter les dérives constantes dans la manière de gérer les ressources humaines au sein de chaque Direccte, qui génèrent continuellement des conflits et des frustrations et ne font qu'aggraver de manière significative la situation déjà dépressive dans les services.

Aussi, tant sur la forme que sur le fond, la CGT a voté contre ce plan de licenciement.

Précisions apportées par le DRH :

Le budget de formation 2016 est équivalent à celui de 2015, ce qui est « une bonne nouvelle » selon lui puisque tous les autres budgets sont à la baisse et que donc les formations mobilité consécutives à la fusion des régions seront possibles.

Pour la CGT, si les formations sont plus nombreuses suite à la fusion des régions, le budget formation devrait être en augmentation et non en stagnation !!!

Gel des rangs de classement pour les listes d'aptitude des régions fusionnées pendant 2 ans

Les Conseillers Mobilités Carrières « existent, ils ont un rôle important à jouer et doivent être plus visibles ». Le réseau des CMC sera consolidé sur la durée.

Pour la CGT, l'administration envisage de nouveau un plan de licenciement et pousse les agents vers la sortie en dehors des cas de retraite avec l'aide des CMC.

La DRH s'engage à faire un état précis au prochain CTM des demandes de mobilités géographiques et fonctionnelles dans le cadre de la fusion des régions. A suivre...

Vote unanime de toutes les organisations syndicales présentes (CGT, Fo, Fsu, Unsa et Cfdt ; Sud étant absent).

➤ **Projet de décret relatif aux dates et modalités de transfert définitif d'une partie des services de l'emploi et de la formation professionnelle (pour avis) :**

Il s'agit du décret d'application de la loi du 5 mars 2014 relative au transfert aux régions des services chargés des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'acquisition des compétences clés, de l'accès des personnes handicapées à la formation, des actions de sensibilisation, de promotion et d'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience, de la coordination des actions des organismes participant au service public régional de l'orientation ainsi que la rémunération des stages en direction des travailleurs reconnus handicapés et des apprentis dont le contrat a été rompu.

Ces missions concernent l'équivalent de 43,5 ETP. Seules les missions disparaissent, aucun collègue ne sera transféré. Toutefois, cela grèvera 43,5 ETP en 2017 et le ministère du travail paiera l'équivalent de 43,5 ETP aux régions.

La CGT bien entendu s'oppose fortement à tout transfert de missions et de personnel aux régions puisque de tels transferts diminuent encore plus le pouvoir régalién de notre ministère.

Toutefois, la veille du CTM, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat (CSFPE) s'est prononcé sur ce texte sans attendre l'avis du CTM.

Aussi, après interruption de séance, l'ensemble des organisations syndicales présentes ont lu la déclaration suivante :
« *Les organisations syndicales présentes à ce CTM du 14 avril 2016 s'insurgent de constater que le CSFPE du 13 avril se soit prononcé sans que le CTM travail ait rendu un avis formel.*
Au regard du mépris affiché, nous voterons contre. »

Vote unanime de toutes les organisations syndicales présentes (CGT, Fo, Fsu, Unsa et Cfdt ; sud étant absent).

Pour information, le DRH a rappelé qu'avec la loi Notre, des transferts de compétence des services de l'emploi vers les régions sont possibles à condition qu'il y ait une stratégie préalable commune et que les crédits ne soient pas nationaux (les crédits des PLIE, Cap emploi et CPO ne sont pas tous nationaux donc des transferts sont possibles). Dans ce cas, selon la loi Notre, il s'agirait d'une délégation de missions (et donc les agents resteront dans les services) et non un transfert de missions et d'agents.

➤ **Projet de plan d'action 2016 suite au baromètre social 2015 (pour avis) :**

Sur ce point, la CGT a dénoncé des actions qui sont plus des guides, des mémentos loin des préoccupations quotidiennes des agents en poste. Elle a d'ailleurs demandé de manière simple que les réunions soient l'occasion d'échanger et non de parler systématiquement des objectifs, des BOP et des réformes et formations centrées sur ces réformes.

Pour la CGT, il faut mettre fin à la baisse des effectifs et mettre à disposition de chaque structure des moyens humains. Il faut également permettre les rapprochements familiaux notamment pour les agents de catégorie B et C... ce qui est loin d'être le cas ces dernières années.

Enfin la CGT dénonce les discriminations et les harcèlements dont les agents se disent victime (30 %). Le baromètre social en est un reflet.

Vote unanime de toutes les organisations syndicales présentes (CGT, Fo, Fsu, Unsa et Cfdt ; Sud étant absent).

➤ **Projet de décret relatif à l'emploi de conseiller d'administration des affaires sociales (pour avis) :**

Il s'agit d'un nouveau statut d'emploi qui permettra aux attachés de pourvoir à des postes de SG dans les nouvelles régions fusionnées grâce au Graf.

Tout comme le précédent CTM au cours duquel la CGT s'était opposée au nouveau statut d'emploi, la création d'un Graf à l'intérieur du corps de l'inspection du travail, la CGT s'est opposée à ce décret pour les raisons suivantes :

Ce décret poursuit la casse du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers en créant un statut d'emploi. De fait, ce « grade fonctionnel » fait fi du principe de la séparation du grade et de l'emploi, et participe à la destruction des garanties notamment celle liée à l'indépendance des fonctionnaires. De plus, les nominations se font hors CAP, en toute opacité.

La base du salaire du GRAF repose sur la qualification du poste et non sur la qualification de l'agent (qui seule appartient en propre à l'agent) ce qui lui permet d'être indépendant, de ne pas subir les pressions de la hiérarchie, et de ne pas voir sa rémunération diminuer en cas de changement de poste.

Le statut d'emploi, aux mains des ministres, est en total contradiction avec la revendication de la CGT d'une carrière linéaire au sein d'un corps constitué d'un seul grade, avec l'intégration des primes au traitement indiciaire et un doublement de salaire entre le début et la fin de carrière.

Vote unanime de toutes les organisations syndicales présentes (CGT, Fo, Fsu, Unsa et Cfdt ; Sud étant absent).

➤ **Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire à l'emploi de conseiller d'administration des affaires sociales (pour avis) :**

Comme la CGT est opposée à ce statut d'emploi, elle est opposée également à la grille indiciaire qui va avec.

Vote unanime de toutes les organisations syndicales présentes (CGT, Fo, Fsu, Unsa et Cfdt ; Sud étant absent).

➤ **Adhésion des responsables d'unité départementale au RIFSEEP (pour avis) :**

La CGT étant opposée au RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire apportant notamment de la concurrence entre agents et une rémunération arbitraire, a voté contre cette adhésion, comme pour toutes les adhésions des autres corps au RIFSEEP soumis pour avis au CTM.

La CGT a exigé l'abandon de ce régime indemnitaire et a rappelé sa revendication d'intégration de toutes les primes dans le traitement des fonctionnaires.

Vote unanime de toutes les organisations syndicales présentes (CGT, Fo, Fsu, Unsa et Cfdt ; Sud étant absent).

➤ **Présentation du bilan social 2014 dont le rapport de situation comparée (pour information) :**

Pour la CGT, certains chiffres sont à noter, comme par exemple le nombre d'agents - 9 846 - alors que la loi de finance en prévoyait 9 900, ou encore la diminution des dépenses de l'action sociale (- 10 % BOP 155 et - 7 % BOP 124). D'autres éléments chiffrés sont absents comme le nombre d'heures écrêtées (ce qui permettrait de quantifier une partie du sous-effectif), le nombre de saisines des commissions de réforme pour la reconnaissance d'accident de service.

Il y a eu 8 CTM + 2 reconvoqués, mais pour rappel la qualité du dialogue social ne se calcule pas sur le nombre de CTM ...

Au sujet du rapport de situation comparée, il est à noter qu'il y a seulement 40 % de femmes aux emplois supérieurs et de dirigeants.

Alors qu'il y a 49 % de femmes dans les jurys, seulement 42 % sont présidentes.

Dans le secteur travail, seulement 37 % des femmes sont A +, alors que le secteur est très féminisé (58 % A, 73 % B et 85 % C), preuve si besoin, que le déroulement de carrière n'est pas linéaire et qu'il y a des blocages pour l'accès aux corps supérieur aux femmes ...

Selon l'administration, il y a des écarts de rémunération qui s'expliquent en fonction de l'âge et de l'ancienneté.

Or, il y a par exemple un écart sur les primes important en administration centrale sur les catégories A (plus de 1 500 euros en moyenne), alors que l'âge médian des femmes en A + en administration centrale est de 2 ans de plus que celui des hommes...

Bref, des efforts sont encore à faire pour qu'il y ait une véritable égalité femme-homme dans ce ministère.

Le DRH reconnaît lui-même qu'il n'arrive pas « à affiner le diagnostic sur les rémunérations, afin de faire cesser les écarts le cas échéant ».

➤ **Présentation de la mission IGAS sur le recrutement, la formation et l'évolution de carrière du corps de l'inspection du travail (pour information) :**

La mission IGAS se terminera fin juin sur les 3 questions de recrutement (profil des candidats et épreuves des concours notamment), de formation (durée, accompagnement, stages) et la carrière (conséquences de la mise en extinction du corps des contrôleurs du travail et la transformation de 1500 CT en IT en théorie).

La CGT est très réservée sur cette mission, notamment parce que la dernière mission a abouti à la réforme du système d'inspection du travail et les conséquences désastreuses vécues actuellement dans nos services.

De plus la lettre de mission prévoit de voir comment recruter plus de personnes venant « du monde de l'entreprise » ou de « formation technique et scientifique » et moins de juristes ou d'économistes... ce qui laisse entrevoir que le ministère et la DGT poursuivent la casse de l'ancienne inspection du travail pour demander aux agents de ne plus être des agents de contrôle et de répression mais des agents de prévention et de conseils aux employeurs.

Questions diverses :

Le tableau d'avancement des adjoint n'est toujours pas publié puisque le ratio de promotion n'est toujours pas connu (selon le DRH, s'il est long à être publié, c'est que la DRH se bat pour qu'il soit supérieur à celui que la DGAFP souhaite).

Les collègues proches de la retraite en attente de leur promotion apprécieront !