

## Compte rendu CGT du Comité Technique Ministériel du 6 avril 2017

Déclaration préalable CGT :

Madame la Ministre,

Ce CTM s'ouvre une fois de plus sous le signe des suppressions continues de postes et des réorganisations/désorganisations permanentes des services.

Aujourd'hui quasiment au terme de ce quinquennat, une fois de plus, nous allons dénoncer les suppressions d'effectifs.

Les budgets d'austérité successifs attribués à notre Ministère du travail - jugé non prioritaire - ont provoqué une véritable saignée dans les effectifs. Entre 2009 et 2017, les effectifs de référence des Directes et Dieccte ont diminué de près de 20% passant de 9826 à 7983 (ETP rémunéré). Aucune région n'est épargnée, dans les Hauts de France c'est - 21,85 % de baisse d'effectif, dans le Grand Est c'est -20,55%. L'existence même de certains sites détachés pourrait être remise en cause notamment la fermeture des sites de Maubeuge et Cambrai. Le maintien des UD dans les « petits départements » est menacé à brève échéance par la fusion des UD (Ardèche/Drôme, Savoie/ Haute Savoie, Haute Marne, Meuse...). Tous les services sont également touchés, les services de l'emploi (- 13% entre 2008 et 2014), les secrétariats de sections (- 10%), les fonctions supports, l'inspection du travail avec une baisse de moins 10 % des agents de contrôle. Chiffre que vous contestez puisque vous ajoutez les RUC dans les agents de contrôle. Or il est à craindre que ce contrôle soit davantage tourné vers l'activité des agents que celui du respect de la législation dans les entreprises.

La conséquence ce sont des redécoupages de sections en cours ou programmés, avec des suppressions pures et simples de sections d'inspection.

Enfin toutes les catégories sont visées, même si cette fonte des effectifs concerne plus particulièrement les catégories B et C. Les contrôleurs du travail (-23%) et les adjoints administratifs (-26%) vont être les principales variables d'ajustement. Ce ne sera pas sans conséquence sur les conditions de travail des agents, sur le déroulement de carrière des collègues (possibilités de mutation, changement de poste, promotion). Les catégories C sont particulièrement touchées par cette absence de promotion dans le corps. A ce titre quelle décision comptez-vous prendre pour les secrétaires qui ont suivi les formations d'assistant de contrôle ?

Pour l'année 2017, citons encore deux chiffres, celui des postes qui vont être supprimés : 150 ; et celui du nombre de places ouvertes au concours d'inspecteurs : 28. Sachant qu'il n'y a plus de recrutement de contrôleurs du travail. Cette réduction d'effectifs tous azimuts est certainement à mettre au bilan du Ministère fort au terme de ce quinquennat.

Nous allons également une fois de plus dénoncer la désorganisation permanente des services.

La dernière en date étant le projet «3MO» (Modernisation des missions, des moyens et des organisations) : le projet propose de mutualiser le renseignement téléphonique, de mettre en place un système de télé-déclaration des ruptures conventionnelles, d'externaliser les agréments des services à la personne aux conseils départementaux.

Les services renseignements sont particulièrement visés par la mise en place d'un numéro d'appel national unique ainsi qu'une prise de rendez-vous à l'aide d'un logiciel. Une telle réorganisation va se traduire par une intensification du travail sans précédent pour les agents et une attaque majeure contre un service de proximité privilégiant l'accueil physique du public en lien avec les agents de contrôle. Nous devons ajouter le service dédié au renseignement du patronat.

Au niveau de l'inspection du travail, pouvez-vous nous confirmer l'existence d'un groupe de travail incluant le patronat se réunissant à la DGT qui plancherait sur la transformation de l'inspection du travail en agences fusionnées avec la Carsat et l'OPPBTP ?

Dans ce contexte d'austérité budgétaire et de réorganisation permanente, de nombreux rassemblements et assemblées générales ont eu lieu à l'occasion des CTSD portant sur les effectifs. En Bretagne contre la multiplication des bureaux partagés, en Gironde le 9 février contre la situation catastrophique des effectifs avec un rassemblement le 7 mars, dans le 92 contre les suppressions de postes et les intérim intersites, dans les Hauts de France par une mobilisation le 9 mars à Maubeuge et Cambrai en présence de l'interpro, dans les Pyrénées Atlantiques par une action sur les effectifs, le 8 mars un rassemblement a eu lieu le jour du CTSD en Auvergne Rhône Alpes sur la question des effectifs (-17 % depuis 2009) en présence de l'interpro.

Nous appelons aux développements d'initiatives locales (rassemblements, manifestations) dans toutes les unités départementales pour l'arrêt des suppressions de postes, la mise à la vacance de tous les postes non pourvus, le recrutement statutaire pour pourvoir tous les postes, le maintien de tous les sites et de toutes les missions dans les unités départementales.

Rien n'est inéducable en matière budgétaire, nous venons de le voir en Guyane où 1 milliard a été débloqué pour le service public.

Enfin, nous vous demandons de répondre à nos trois derniers courriers portant sur :

- La demande d'abandon de la procédure disciplinaire concernant notre collègue Henriette formulée avec force par nos élus à la CAP ;
- Notre lettre ouverte sur les primes des lauréats de l'EPIT ;
- Les pressions à l'encontre d'un contrôleur considéré comme gênant par l'employeur pour avoir demandé l'aspiration à la source d'un produit toxique.

Nous attendons également toujours un signe fort de la Ministre contre la multiplication des agressions contre les agents de contrôle (Drôme, Aveyron, Yvelines, Rouen).

## **Réponses de l'administration :**

### **Sur la suppression des effectifs :**

La DRH a une nouvelle précisé qu'elle n'est pas le responsable de la diminution des effectifs. Elle n'est que la simple exécutante de la loi de finances et qu'elle essaie de répartir les réductions d'effectifs de manière la plus objective possible. Le projet 3 MO s'inscrit dans ce processus d'ajustement pour, selon l'administration, « trouver un équilibre entre réduction d'effectifs et des missions ».

***Commentaire CGT :*** *c'est la spirale infernale : « l'administration supprime des postes, puis elle se réorganise pour trouver l'équilibre, donc elle supprime des missions, puis comme elle a supprimé des missions, elle doit de nouveau supprimer des effectifs, et donc se réorganiser... »*

Rassurons-nous, la DRH a annoncé une bonne nouvelle : le recrutement de 153 agents maximum cette année : 30 IT (dont 2 réservés TH), 30 Attachés, 63 SA et 30 adjoints...

### **Secrétariat et assistante de contrôle :**

Une fiche relative aux assistantes de contrôle sera présentée le 7 avril aux Direcctes.

Pour que les secrétaires de section deviennent assistantes de contrôle et donc classées groupe 1 avec une revalorisation de l'IFSE, la Direccte doit remonter les fiches individuelles des agents.

Ces fiches comprennent les attestations des formations estampillées INTEFP + la fiche de poste individuelle attestant qu'elle effectue des missions d'assistante de contrôle et non seulement de secrétaire de section.

La prise en compte de la revalorisation de l'IFSE est au moment où les deux conditions (formation + exercice des missions) sont remplies.

Question de la CGT restée avec une réponse très floue de l'administration :

Quel est le montant de l'enveloppe prévu pour ces revalorisations de l'IFSE suite au changement de groupe, étant entendu que l'enveloppe de revalorisation de l'IFSE est une enveloppe globale ?

Réponse : oui c'est le même enveloppe globale mais l'administration a créé une « sous –enveloppe étanche » pour la revalorisation des assistantes de contrôle. Aucun chiffre n'a été donné ni sur le montant de cette « sous-enveloppe étanche », ni sur le montant de la revalorisation perenne de l'IFSE.

#### **Groupe de travail DGT / Medef pour transformer l'inspection du travail en agence de santé :**

La DRH n'est pas au courant. La CGT demande une réponse écrite.

#### **Réponse ministérielle lors d'agression d'agents dans l'exercice de leurs missions :**

La DRH nous explique que ses services prennent attaches à chaque agression avec les agents.

Après avoir vainement tenté de nous expliquer que dans la période électorale, la ministre a un devoir de réserve, la DRH transmettra notre demande d'une réponse publique du Ministre lors de chaque agression au cabinet du ministre.

***Commentaire CGT :** Cette demande n'est pas nouvelle. Les incidents de contrôle se multiplient et l'absence de réponse publique n'y est pas pour rien dans cette multiplication.*

#### **Sur le décret permettant à la DGAFP de mettre « sous tutelle » toutes les DRH ministérielles :**

La DRH nous dit « qu'elle n'est pas inquiète ». Qu'au contraire, elle y voit « de gros avantages, notamment pour avancer sur des dossiers où elle a du mal à avancer actuellement avec la même DGAFP ». « le positionnement de la DGAFP comme DRH nationale ne sera pas un frein mais un facilitateur dans les discussions interministérielles ».

***Commentaire CGT :** si actuellement la DRH a du mal à avancer sur dossier avec la DGAFP, comment elle y arrivera mieux demain ? Ne nous leurrons pas, une DRH interministérielle cherchera à tirer tous les avantages dans chaque ministère vers le bas et à harmoniser les règles de gestion vers le bas....*

#### **Sur la régularisation des lauréats EPIT 2013 et 2014**

La DRH maintient sa position sur une inégalité de traitement : actuellement, les lauréats CRIT sont entrés dans la Rifseep et ont donc une IFSE revalorisée, les anciens lauréats n'étant pas dans la Rifseep, ils ne peuvent donc pas avoir de revalorisation de leur IFSE.

En revanche, la DRH a annoncé que lors des revalorisations triennales, certains lauréats Epit pourraient voir leur IFSE revalorisée (cette année pour les lauréats 2013 et en 2018 pour les lauréats 2014).

***Commentaire CGT :** La CGT reste opposée au Rifseep ainsi que toute rémunération au mérite sous forme de prime et revendique donc l'intégration de toutes les primes dans un traitement de base qui augmenterait en fonction de l'ancienneté.*

*Pour les lauréats Epit, en cas de revalorisation de l'IFSE dans le cadre de la révision triennale, il ne s'agirait pas d'une réparation du préjudice subi mais bien de l'application d'un droit prévu pour tous les agents.*

#### **Consultation sur les grandes orientations de la politique indemnitaire 2017 :**

Présentation de la politique indemnitaire 2017 par la DRH :

##### **Pour la partie IFSE :**

L'examen de la situation des agents pour tenir compte de l'expérience acquise en l'absence de changement de fonction aura lieu tous les 3 ans (et non 4 ans comme prévu par la loi instaurant le Rifseep).

La DRH précise que c'est l'examen de la situation qui est de droit et non la revalorisation de l'IFSE. Elle rappelle même qu'une circulaire interministérielle précise que « c'est dans les 4 premières

années d'expérience qu'un agent est censé accroître ses compétences et sa connaissance de son environnement de travail ».

Pour la partie CIA :

Le montant consommé du CIA sera reconduit en 2017. Les Responsables régionaux auront la main pour définir les clés de répartition du CIA selon de grandes règles définies par la DRH (qui au finale ne sont que : pas de proratisation du CIA en fonction de la quotité de travail + exclusion d'un quota prédéfini d'agents pouvant bénéficier du CIA.

Le versement du CIA dépend uniquement de la façon de servir (et non de la fonction de l'agent), et donc fonction de l'entretien professionnel. D'ailleurs la mise en paiement du CIA sera effectuée entre juin et août 2017 pour coller avec la réalisation des entretiens professionnels.

**La CGT a demandé plusieurs précisions** sur cette note floue :

0 € est-il exclu ? Réponse de l'administration : Non, il sera possible d'avoir 0 € de CIA

Quid de « la modulation du CIA selon la durée de présence » ? Réponse de l'administration : pour les agents embauchés en cours d'année, c'est certain. Sur les absences pour maladies, ça a été un peu flou et devant l'insistance des représentants du personnel, la règle qui devrait être annoncée aux Direcctes c'est maintien du CIA intégral pour les maladies ordinaires et congés maternités et pas de CIA pour les Congés longues durée.

Le CIA serait-il différencié en fonction des catégories ? Réponse : oui il pourrait l'être.

Quid en cas de recours sur les entretiens d'évaluation, le CIA serait-il également revu ? Pas de réponse de l'administration.

L'utilisation du CIA a des fins de sanctions (0 € ou montant dérisoire) déguisées (non saisie de Wik'It par exemple) est-elle possible ? Pas de réponse de l'administration.

**Vote unanime contre cette note (re-convocation le 19 avril).**

## **Bilan 2016 Service civique :**

La DRH commente une note présentée aux élus.

6 offres de missions « d'accompagnement des usagers au numérique » sont recensées dans les Direcctes sur les 120 missions au sein du ministère des affaires sociales.

Une évaluation du dispositif est en cours auprès des volontaires et des tuteurs.

Les formations civiques et citoyennes vont être mise en œuvre en 2017 pour les premiers volontaires.

### **Intervention CGT :**

Où est le bilan ? Il ne s'agit que d'une note technocratique où l'on apprend que seulement ¼ de l'objectif de 450 missions en 2016 n'a été réalisé (120 missions en 2016) et 120 supplémentaires sont prévues pour 2017.

Sur la formation civique et citoyenne, pourtant le cœur du dispositif, rien en 2016 !

Sur la formation des tuteurs, 4 formations sur 6 se sont tenues, mais aucun chiffre sur le nombre de tuteurs formés.

Il n'y a rien sur le nombre de contrôles réalisés par les services du SGMAS pour vérifier la pertinence des missions des volontaires.

Aucun bilan, aucune analyse des missions, aucun retour des tuteurs n'est mentionné dans la note (on apprend après en séance que c'est en cours).

Bref, la CGT a toujours les mêmes griefs et craintes sur l'utilisation des services civiques pour boucher les trous et pourvoir des emplois permanent, tout en surchargeant les tuteurs.

Ce bilan ne répond en rien à ces craintes exprimées et pourtant partagées par l'administration lors du CTM du mois d'octobre 2016.

## **Rapport 2015 égalité femmes / hommes**

Ce rapport montre clairement l'accès inégal des femmes et des hommes aux différentes professions de notre ministère. + de 85% de femmes parmi les catégories C ; 33% parmi les cadres dirigeants en 2015.

Les femmes de catégorie A ont 25% de chances de moins que leurs collègues masculins d'être promues, les femmes de catégorie C sont les plus nombreuses à bénéficier de la GIPA, signe évident de la faiblesse des chances de promotion pour elles.

Signe de la difficulté à envisager de façon égalitaire les carrières : dans sa présentation des métiers, le ministère ne prévoit « l' « assistant(e) du directeur ». Il est significatif que l'on pense à féminiser (avec des parenthèses, ce qui est une présentation arriérée) la fonction d'assistant-e, mais que l'on oublie qu'un directeur pourrait être une directrice !

Concernant les différences de rémunération, des inégalités dans l'attribution des primes apparaissent pour certaines catégories.

Le ministère incite à la prudence sur la comparaison des rémunérations entre femmes et hommes, la rémunération dépendant de l'âge et de l'ancienneté des agent-es.

La CGT-TEFP demande depuis 2014 que le ministère nous fournisse des données par ancienneté !

La CGT demande donc un plan de rattrapage des différences de rémunération après un diagnostic plus précis de la situation.

### **Plan d'action 2017-2020 égalité femmes / hommes**

Las, au lieu de prendre en compte les demandes des organisations syndicales, le ministère ne s'inquiète que de la labellisation par l'AFNOR et finance des études par des cabinets d'audit extérieur, études qui d'un plan d'action à l'autre s'empilent sans toujours être communiqués aux organisations syndicales et sans donner lieu à des actions concrètes.

La CGT-TEFP dénonce la privatisation des actions pour l'égalité.

Elle dénonce aussi la prédominance des actions de communication en la matière.

La multiplication d'actions de sensibilisation très courtes ne vaut pas formation de tous les niveaux hiérarchiques afin que les affaires de discrimination et de sexisme soient correctement traitées.

Il n'y a pas d'enveloppe financière prévue pour compenser d'éventuels écarts de rémunération.

La CGT-TEFP a donc voté contre un plan d'action qui n'est qu'affichage de bonnes intentions destiné à faire croire aux agentes que le ministère se soucie de leur sort alors que rien n'est fait pour repérer et compenser les écarts de rémunération et que différentes affaires ont montré les carences de l'administration en matière de prise en charge des problèmes de discrimination et de sexisme.

Vote contre : 4 CGT, 2 Fo, 1 Sud

Vote Pour : 3 Unsa et 1 Cfdt

Abstention : 1 Fsu

### **Transfert du service Accre aux régions**

En l'absence de document remis transmis aux élus avant la séance, la DRH précise oralement : L'article 7 de la loi Notre prévoit le transfert aux régions des compétences (et non des effectifs) au 1/1/17.

Au 31 décembre 2016, il y avait 15,25 ETP concerné par cette mission transférée.

Il y a donc transfert de compétence et compensation financière pour les régions à hauteur de 12,5 ETP. Ces 12,5 ETP seront gelés dans notre ministère.

**Conclusion : encore une baisse d'effectif et une perte de mission !**

### **Rapports diversité et procédure de labellisation**

Compte tenu de l'heure, l'administration n'a pas commenté les documents transmis aux élus.

Vos élu.e.s : Anthony SMITH, Martine CORNELOUP, Ian DUFOUR, Charlotte DOITEAU, Nicolas CHAMOT, Sylvie DENOYER, Sandra BERNARD, Christiane BATAILLARD