

Compte rendu du CTM des 24-25 mars 2022

Le CTM s'ouvre avec une minute de silence en hommage à Brigitte Pineau, président de l'UNSA-ITEFA, brutalement décédée. La CGT avait adressé ses condoléances aux camarades de l'UNSA-ITEFA dont nous partageons la tristesse. Au-delà de nos différences d'appréciation, parfois de nos désaccords, nous saluons notamment son engagement et sa ténacité, ainsi que l'énergie qu'elle déployait au profit de la défense des agent-es et de toutes nos missions de service public, sans exception. Nous garderons longtemps en mémoire son éloquence et la force de ses prises de position, au sein du CTM notamment.

Les élu-es CGT ont lu une déclaration à retrouver sur notre site.

Le directeur des ressources humaines, Pascal Bernard, indique par ailleurs qu'il quitte son poste et qu'il préside donc son dernier CTM.

Non-réponses du DRH sur les déclarations des organisations syndicales

Sur l'INTEFP : le DRH dit qu'il est d'accord pour que le cadre de vie soit amélioré. Sur la procédure disciplinaire en cours visant un IET : le directeur de l'INTEFP a fait une proposition de sanction qui est en cours d'examen par le DRH qui sera seul compétent par délégation de la ministre. En fin de CTM, le DRH annonce que certains comportements vis-à-vis du personnel de l'INTEFP sont inacceptables et qu'il n'a pas peur de devoir assumer des sanctions... avant de clore à la sénace et de couper court à toute discussion !

Sur le déploiement de Noémie dans les DDETS(PP) : on est d'accord c'est le bazar mais on n'y peut rien.

Rapport social unique 2020 (pour avis)

La CGT a relevé les chiffres qui paraissent les plus parlants et surtout, parfaitement en phase avec ce que nos élu-es disent depuis le début de notre mandat :

- en une seule année, le « périmètre » Travail – Emploi a perdu 5% de ses effectifs, soit 369 fonctionnaires qui ont quitté nos services et qui n'ont pas été remplacé : de moins 27% pour les contrôleur-euses du travail à moins 2% pour les inspecteur-trices du travail, en passant par moins 13% pour les agent-es administratif-ves ;
- pour le « programme » 155 et les seuls services déconcentrés, on dénombre 959 entrées, mais 1613 sorties, soit un différentiel de 654 postes perdus en une seule année ;
- au moins 1.800 agent-es de notre périmètre avaient plus de 60 ans au 31/12/2020 ; sachant que l'âge de départ moyen en retraite est stable, depuis plusieurs années, autour de 63 ans, nos problèmes d'effectifs sont loin d'être résolus ;
- plus de 50.000 heures écartées dans les ministères sociaux (dont 7.000 sur le périmètre Travail-Emploi), total sans doute très largement sous-évalué dans le cadre de la crise sanitaire ;
- 4.6 millions d'euros ont été économisés sur l'action sociale, si l'on compare les années 2019 et 2020 ; sur le périmètre Travail-Emploi, vous auriez pu indemniser pour chaque agent-e 50 journées de télétravail à hauteur de 5 euros par jour, sur la base de cette seule économie ; que sont devenues les sommes économisées ?
- les promotions ont diminué de façon vertigineuse : moins 33% pour les catégories A et C ; moins 20% pour la catégorie B ; étonnement, toutes les données sur ce thème ne sont pas générées, mais quand elles le sont, elles sont très défavorables aux femmes, en particulier pour les directeur-trices adjoint-es du travail et les secrétaires administratif-ves puisque les hommes sont surreprésentés dans les agent-es promu-es ;
- enfin, la perle du rapport : « *Au sein des DIRECCTE, le montant moyen indemnitaire versé aux femmes reste encore inférieur de près de 13% contre 12% en 2019, à celui versée aux hommes en raison d'une surreprésentation des femmes dans les catégories B et C.* » Non seulement l'explication est fautive, mais en plus, la formule choisie pour présenter le problème est scandaleuse. Ces résultats sont certes en partie la traduction de la faiblesse des rémunérations versées aux agent.es de catégorie B et C... Mais le montant moyen alloué aux femmes ne reste pas seulement inférieur à celui alloué aux hommes, l'écart s'est creusé et ce pour toutes les catégories, y compris

la catégorie A. Pour les inspecteur-trices du travail, par exemple, les écarts vont de +1.006 euros en administration centrale à +214 euros en Île-de-France, en passant par +367 euros dans les services déconcentrés hors Île-de-France. Le rapport sur l'égalité annexé au RSU perd dès lors beaucoup de son sens et de sa portée une fois que l'on sait que rien n'est fait et qu'aucun budget n'est mis sur la table pour résorber ses écarts, pourtant clairement diagnostiqués.

En guise de réponse la DRH se contente de dire qu'elle n'y peut rien et qu'elle ne peut pas inventer les chiffres :

- sur les effectifs : on a un plan de GPEC, il va y avoir des besoins supplémentaires (accueil des réfugié-es d'Ukraine notamment), on fait remonter les besoins chaque année ;
- sur les inégalités : on met en place un plan d'action pour résorber les écarts ;
- sur l'écrêtage : on n'a pas de réponse, on la donnera plus tard. On va affiner selon les services et les territoires pour chercher à résorber ;
- sur l'action sociale : les crédits sont annuels et les sommes ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Vote : abstention CFDT, FO / contre CGT, SUD, FSU

Arrêté relatif aux commissions administratives paritaires compétentes à l'égard de certains corps de fonctionnaires du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et du ministère des solidarités et de la santé (pour avis)

La DRH présente son projet de regroupement des CAP, comme l'autorise le décret issu de la loi Fonction publique de 2019 : une CAP par catégorie est désormais prévue (A+, A type, B et C), sauf pour les IT (2953 agent-es au 1^{er} janvier 2022) et les CT (634 agent-es) qui continueront à avoir une CAP propre compte tenu des conditions d'exercice propre définies par convention internationale. La DRH confirme que les sièges ne seront plus répartis par grade (ce qui aurait pu aboutir à une sous-représentation des grades aux effectifs les plus importants compte tenu de la réduction du nombre de sièges).

La CGT s'oppose aux modifications des attributions et de la composition des CAP. Nous notons positivement la décision de maintenir les CAP spécifique pour les corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail, mais d'autres CAP spécifiques devraient encore être maintenues, en lieu et place des grandes CAP fusionnées. Nous dénonçons la réduction du nombre de sièges résultant de l'application du barème issu du décret. Les syndicats ont demandé que la CAP des IT comprenne 6 sièges (et non 4 comme envisagé) puisque l'effectif est très proche du seuil de 3000.

En séance, l'administration s'engage à modifier le texte pour accorder 6 sièges à la CAP des IT. C'est un moindre recul mais la fusion des CAP n'en reste pas moins inacceptable.

Vote : abstention CFDT / contre CGT, SUD, FSU, FO

Arrêté portant création de comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées au sein des services et établissements relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, des solidarités et de la santé (pour avis)

Les comités sociaux se substituent aux comités techniques et aux CHSCT en application de la loi Fonction publique de 2019. Il y aura un CS d'administration ministériel et un CS d'administration centrale unique. Chaque CSA aura une formation spécialisée santé-sécurité-conditions de travail (SSCT). Au niveau déconcentré sont institués des CS d'établissement dans les DREETS (et dans les DDETS(PP) relevant du ministère de l'intérieur).

La CGT dénonce le recul sans précédent que constitue la mise en place des CSA/CSE, en lieu et place des CT et CHSCT actuels. Outre la perte des attributions propres au CHSCT, le nombre d'élu-es va être drastiquement réduit. Par ailleurs, le projet ne prévoit de formation spécialisée que dans les DREETS de plus de 200 agent-es, ce qui conduirait à ne pas en instaurer dans 10 DREETS ! C'est un moins-disant par rapport aux DDETS(PP) où le ministère de l'intérieur prévoit des formations spécialisées quel que soit l'effectif, ou aux ARS – et ce d'autant plus qu'il existe des risques particuliers d'exposition pour certain-e agent-es. La CGT, avec les autres organisations syndicales, a donc demandé la levée de cette condition d'effectif.

En séance l'administration a accepté la demande de création de formations spécialisées SSCT dans toutes les DREETS, avec l'accord du ministère de la fonction publique, en reconnaissant que son approche initiale n'était pas conforme au droit compte tenu des risques d'exposition. C'est un moindre mal qui n'efface pas la logique de la réforme qui supprime les CHSCT.

Vote : pour CFDT / contre CGT, SUD, FSU, FO

Arrêté relatif à la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agent-es contractuel-les relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, des solidarités et de la santé (pour avis)

Il est prévu que la CCP soit compétente pour la situation des établissements publics dont le nombre d'agent-es contractuel-les est inférieur à 30 par dérogation. Les modalités de désignations seront calquées sur celles des CAP.

La CGT choisit de voter contre ce projet qui va se traduire ici aussi par une diminution du nombre d'élu-es.

Vote : abstention CFDT / contre CGT, SUD, FSU, FO

Projet de décret modifiant le décret n°2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail (pour avis) et projet de décret modifiant le décret n°2017-132 du 3 février 2017 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps de l'inspection du travail (pour avis)

Selon la DRH, la motivation des deux décrets est l'attractivité du corps.

Le décret statutaire fusionne les grades de DT et DT hors classe. Le nouveau grade sera à accès linéaire aux DAT, mais un échelon spécial est créé pour les fonctions à responsabilités. Un 9^e échelon de DAT est institué. Le décret fixe également les conditions de reclassement dans les nouveaux échelons compte tenu de ces modifications. Il prévoit également les modalités de classement dans le corps des lauréats du 3^{ème} concours en reprenant leurs services antérieurs dès leur nomination dans le corps et non plus lors de leur titularisation.

Le décret grille prévoit :

- pour les DAT : l'indice du nouveau 9^e échelon et la revalorisation aux 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} échelons ;
- pour les IT : la revalorisation des 2^{ème}, 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} échelons IT, la réduction de la durée du 9^{ème} échelon de 4 ans à 3 ans et la réduction des durées des 1^{er} et 2^{ème} échelons de 18 mois à 12 mois.

La CGT dénonce des projets visant la revalorisation des directeur-trices (notamment les RUC via la NBI) comme le montre la synthèse ci-dessous. La question n'est pas celle de l'attractivité du corps : les gains en début de carrière représentent des miettes par rapport à ce que vont obtenir les DT par le truchement du reclassement, les gains d'ancienneté des 1^{er} et 2^e échelons IT ne sont pas répercutés sur le reste de la grille, un choix politique est fait de privilégier les directeur-trices au détriment des autres catégories qui ne sont pas ou peu revalorisées (adjoint-es, CT...).

La DRH consent, après discussion, à rétablir l'accès des CT au corps de l'IT par liste d'aptitude, qu'elle avait malencontreusement supprimé alors qu'elle n'avait aucune juridiction de la faire

Vote décret statutaire : abstention CFDT / contre CGT, SUD, FSU, FO

Vote grille : abstention CFDT / contre CGT, SUD, FSU, FO

Echelon IT	Ancienne grille		Nouvelle grille		gain	En euros	
	IB	IBM	IB	IBM			
1 (1 an)	480	416	480	416	0		
2 (1 an)	518	445	523	448	3	14,07€	
3	558	473	565	478	5	23,45€	
4	595	501	604	508	7	32,83€	
5	622	522	644	538	16	75,04€	145,39 € en 6 ans
6	678	564	678	564	0		
7	740	611	740	611	0		
8	786	647	786	647	0		
9	827	678	827	678	0		
10	871	711	871	711	0		

Gain de 1 an pour accéder au 3^{ème} échelon. Cette accélération de la grille n'engendre pas de reclassement favorable dans la grille pour les agent-es en poste.

Echelon DAT	Ancienne grille		Nouvelle grille		gain	En euros	
	IB	IBM	IB	IBM			
1	678	564	678	564	0		
2	740	611	740	611	0		
3	785	646	786	647	1	4,69€	
4	826	677	830	680	3	14,07€	
5	858	701	871	711	10	46,90€	
6	906	738	906	738	0	0€	
7	945	767	945	767	0	0€	
8	995	806	995	806	0	0€	
9	X	X	1027	830	24	112,56€	178,22€ +30 points NBI RUC 140,7 Soit 318,92 €

Ecarts fin de grille IT /DAT : 119 points d'indice (558,11 euros), là où il était de 95 points d'indice (445,55€)

Echelon DT	Ancienne grille		Nouvelle grille		gain	En euros	
	IB	IBM	IB	IBM			
1 (2 ans)	830	680	830	680			
2 (1 an)	871	711	871	711			
3 (2 ans)	930	756	930	756			
4 (3 ans)	995	806	975	790			
5 (3 ans)	1027	830	995	806			
6 (3 ans)	HEA		1027	830			
7	HEA2		HEA				

Gain pour les DT au titre des opérations de reclassement :

DT HC : 1^{er} échelon (756) => 4^{ème} échelon (790) = +24 points d'indice

DT : 3^{ème} échelon après 2 ans (756) => 4^{ème} échelon (790) = +24 points d'indice

Présentation de la mesure convergence indemnitaire des ministères sociaux (pour information)

L'opération consiste à regarder pour les corps administratifs A et B (attaché-es et SA) leur situation par rapport une cible commune (80% du régime indemnitaire du ministère de l'économie, le meilleur). L'objectif général est de réduire l'écart des niveaux indemnitaires moyens servis jusqu'alors au titre de l'IFSE entre les agent-es de l'administration centrale, les agent-es de l'administration territoriale de l'Etat, les agents des ARS et notamment d'aligner les régimes indemnitaires entre administration centrale et services déconcentrés franciliens. Le choix a été fait d'une revalorisation forfaitaire au sein d'un même grade et d'un même ressort géographique. Une enveloppe a été dégagée et les paiements vont commencer avec effet au 1^{er} janvier 2022. Les montants seront pérennes.

La DRH explique que si les catégories C sont exclues du dispositif, c'est parce que les revalorisations les concernant visent essentiellement la grille indiciaire et peut-être aussi par l'absence d'écart de niveau IFSE constaté (mais la DRH n'est pas sûre et comme la comparaison n'a pas été menée, on en doute fortement...).

Le DRH dit regretter de ne pas avoir été suffisamment associé à la définition des enveloppes et dit qu'il défend auprès de la DGAFP une mesure générale pour résorber les écarts entre ministères pour les tous les corps qui seraient en dessous de la moyenne.

Une seconde étape va consister à resocler les groupes RIFSEEP en fonction de ces évolutions. Mais il y a une difficulté puisque la convergence se fait par grade et non par groupe.

La CGT voit dans ces mesures l'échec du RIFSEEP, dont l'essence même était de conduire à ces écarts. Tant mieux s'ils commencent à être résorbés mais il serait préférable que les enveloppes soient utilisées pour revaloriser de manière générale le point d'indice et non pour gonfler les primes.

Nous dénonçons l'exclusion des C de l'enveloppe, ce qui est particulièrement injuste puisque la revalorisation indiciaire qui leur a été allouée en début d'année est très faible. La mesure ne touche pas non plus les corps techniques ni les contractuel-es. Elle ne permet pas de résoudre les inégalités femme-hommes. Il apparaît par

ailleurs que les socles sont bien plus élevés dans d'autres ministères et que le ministère du travail est un des moins bien lotis.

Présentation de la revue des missions (pour information)

Les mesures mises en œuvre sont les suivantes :

- l'analyse au fond des accords d'épargne salariale est confiée aux URSSAF/CMSA (décret du 27 août 2021) ;
- l'instruction des agréments des SCOP est confiée à la confédération générale des SCOP ;
- transfert des actes de gestion en matière de politique du titre à l'AFPA sans transfert de personnel. Un premier chantier concernera à l'échéance de septembre 2022 l'édition et envoi des parchemins, des livrets de certification et des certificats complémentaires de spécialisation et des notifications de résultats aux candidats en échec total. Un second chantier à l'horizon novembre 2022 portera sur l'instruction des demandes d'habilitation des membres de jury des titres professionnels, le traitement des décisions de recevabilité VAE et le traitement des décisions d'équivalence ;
- poursuite de la dématérialisation des procédures :
 - l'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur public est entièrement dématérialisé depuis le 15 février 2022 ;
 - finalisation de la refonte des systèmes d'information de l'alternance et la dématérialisation du processus, de la contractualisation au paiement des aides ;
 - télésaisie de la déclaration d'activité des organismes de formation ;
 - le recours à la procédure dématérialisée pour l'homologation des ruptures conventionnelles est rendu obligatoire à partir du 1^{er} avril 2022 ;
 - numérisation du recueil des accords d'entreprises pour faciliter leur dépôt ;
 - développement d'un système d'information de conventionnement pour l'IAE ;
 - évolution de l'enregistrement des intervenant-es en prévention des risques professionnels auprès des DREETS vers une procédure déclarative ;
 - la liste des défenseurs syndicaux fera l'objet d'une révision annuelle à échéance fixe sous forme dématérialisée ;
 - évolution par voie réglementaire du fonctionnement de la commission départementale des enfants du spectacle pour donner la possibilité au préfet de région de l'instituer à son niveau, ou au niveau interdépartemental, revoir sa composition et dématérialiser les dossiers ;
 - dématérialisation de la transmission du rapport annuel d'activité des conseiller-es du salarié-e ;
 - dématérialisation des rapports des services de santé au travail et centralisation des données dans un système d'information ;
 - simplification du processus d'octroi des médailles du travail.

La CGT dénonce le recul de nos services dans ses missions de contrôle au bénéfice d'opérateurs privés... qui va jusqu'à confier l'agrément des SCOP au patronat des SCOP !! Des compétences vont être perdues, au détriment des salarié-es sans garantie d'un service identique chez les opérateurs sous-traitant. L'objectif est surtout de supprimer des effectifs par une dématérialisation accrue. On ignore quel sera l'impact de la restructuration : quel-les collègue-s sont concerné-es ? quel reclassement ? quel accompagnement ?

La DRH répond qu'il s'agit surtout d'alléger/rationnaliser les tâches pour permettre aux agent-es de se concentrer sur leur « cœur d'activité » (sic). On n'en saura pas beaucoup plus.

Réforme de la Haute Fonction Publique et de la délégation ministérielle (pour information)

Le point a été ajouté la veille du CTM sans aucun document. Il a été reporté à la demande des syndicats.