

## Rencontre SG des Ministères Sociaux – CGT TEFP du 05/09/2023

*Le « nouveau » Secrétaire Général des Ministères des Affaires sociales a souhaité nous rencontrer en bilatérale, sans fixer d'ordre du jour précis. Au vu du climat tendu de cette rentrée au ministère et des non-réponses de la direction sur de nombreux sujets, notre syndicat a décidé de répondre favorablement.*

*Etaient présent.es à cette rencontre : M. Pierre Pribile (SG), Mme Caroline Gardette-Humez (DRH), M. Benoit Germain (Sous-directeur au dialogue social) et sur la fin Mme Sophie Lebret (SG adjointe).*

*Nous leur avons fait parvenir une note reprenant les points prioritaires que nous souhaitions aborder et nous les avons détaillés au fur et à mesure de l'entretien. Vous trouverez leurs (non-)réponses et nos commentaires, dans les encadrés insérés directement dans notre texte initial.*

Monsieur le SGMAS,

La CGT TEFP a répondu favorablement à votre proposition de rencontre afin de faire connaître aux agent.es vos réponses concernant les sujets suivants. Ils ne recourent pas, loin s'en faut, tous les problèmes auxquels sont confrontés nos collègues (nous avons demandé un entretien au DGT afin d'en évoquer d'autres) mais concentrent les problèmes principaux qui relèvent de vos compétences.

### 1. Les salaires et les carrières

Le Ministre de la Fonction Publique a annoncé de façon unilatérale une revalorisation de la valeur du point d'indice de 1,5% à partir du 1er juillet dernier, et l'octroi à toutes et tous les agent.es de 5 points d'indice le 1er janvier 2024. Ces annonces sont loin de compenser la hausse des prix. Aussi, en 2023 comme en 2022, les salaires réels des fonctionnaires vont reculer malgré le « dégel » de la valeur du point d'indice. Les autres mesures concédées par le gouvernement, comme la prime de « pouvoir d'achat » de 300 à 800 euros pour une partie des agent.es, ou la meilleure prise en charge des abonnements de transport, ne règlent pas la question salariale et ne seront pas prises en compte pour le calcul des pensions de retraites.

La situation est tout particulièrement scandaleuse pour les agent.es de catégories C et B. Les mesures spécifiques annoncées par le gouvernement ont en réalité consisté à replacer le premier échelon de la grille C1 au niveau du SMIC, et à instaurer une « progression » d'un point par échelon, soit 4,92 euros, jusqu'à l'échelon 8. Pour la catégorie B, le début de carrière est placé « royalement » à sept points au-dessus du SMIC, avec un tout point gagné à chaque échelon jusqu'à l'échelon 5 ! En plus d'être ridicules, ces « revalorisations » des grilles C et B seront rapidement rattrapées à leur tour par l'évolution du SMIC, et ne coûteront en réalité rien à l'Etat.

Loin de soutenir ses agent.es les moins bien rémunéré.es, le ministère du travail a pris ces dernières années des décisions aggravant les inégalités de traitement. Ainsi, les collègues de catégorie C ont été purement et simplement exclu.es du dispositif de relèvement des planchers de prime (« convergence indemnitaire »). Les contrôleur.es du travail ont bénéficié d'un resoclage purement théorique : 82% d'entre elles et eux, compte tenu de l'ancienneté importante des agent.es du corps, étaient déjà au-dessus des nouveaux planchers !

**Iels disent ne pas avoir oublié l'engagement du Ministre à « ne pas oublier » les agent.es de catégorie C... Force est pourtant de constater que RIEN n'a été fait depuis cette annonce qui date d'un an désormais !**

**Nous avons lourdement insisté sur la nécessité d'améliorer les conditions de rémunération des agent.es de catégories C et B, prioritairement via les traitements et à défaut, via une revalorisation indemnitaire conséquente. Le fiasco de la dernière revalorisation (où le « patch » informatique n'a pas marché et a forcé les agent.es de la DRH à saisir manuellement tous les changements) a retardé de beaucoup la transcription sur les comptes en banque des agent.es alors que « Le but de la DRH est de payer les agent.es » ! Iels disent être conscient.es du décrochage des grilles C et B par rapport au SMIC mais ne parlent que de primes. C'est évidemment mieux que rien, mais ce n'est pas suffisant. La prime pouvoir d'achat devrait être versée sur les paie de novembre et la DRH s'engage à la transparence pour que chacun.e sache combien iel va toucher et quand... On demande à voir !**

**Nous avons également beaucoup insisté sur les 640 CT restés sur le carreau. Le SG semblait peu au courant du problème que nous n'avons pourtant cessé de pointer ! La DRH a cherché à nous faire comprendre qu'elle n'avait pas de marge de manœuvre sur le sujet puisqu'il était clos du point de vue de la fonction publique (mais attention, soyons rassurés, pas pour elle !). Elle nous a dit qu'il était considéré que ceux qui restaient dans ce corps y resteraient jusqu'à leur retraite (sauf promo au choix ou concours interne) et que rien d'autre n'était envisagé. Iels ont annoncé qu'était seulement envisagée la suppression de l'examen professionnel pour le passage de la classe normale à la hors-classe, c'est-à-dire le passage « au choix » entre les 2 grades, comme seule possibilité ... A nos yeux, ce n'est évidemment pas une avancée ! Nous ne lâchons rien sur le sujet, nous continuerons à y revenir chaque fois que nous en aurons l'occasion et nous maintenons notre revendication : intégration sans condition de toutes les contrôleurs du travail qui le souhaitent dans le corps de l'inspection du travail.**

Et pourtant les moyens existaient, mais vous avez fait le choix de les concentrer sur l'encadrement, que ce soit au niveau indemnitaire ou au niveau indiciaire : majoration de prime de 3000 euros pour toutes les RUCs, quel que soit leur niveau de prime, alors que ces postes bénéficiaient parallèlement des resclages indemnitaires les plus importants, création d'un nouvel échelon au sommet du grade de DA et gains de 24 points d'indice pour une partie des DT dans le cadre des opérations de reclassement...

On a insisté sur la dichotomie, dans un même service, à voir une catégorie C devoir attendre indéfiniment pour des miettes et voir les DA et le reste de la hiérarchie recevoir coup sur coup des primes très importantes.

**Sur les resclages, iels avaient l'air particulièrement fiers d'eux. On leur a dit que c'était bien joli, mais que pour la plupart des CT ça n'avait eu aucun effet et qu'au final, cela mettait de plus en plus de monde au socle, sans échelle. Iels voulaient savoir si le saupoudrage serait mieux...**

Dans sa lettre du 03 novembre 2022, le ministre annonçait vouloir poursuivre en 2023 une politique « volontariste » de revalorisation de nos métiers. La DRH a pourtant ouvert les discussions relatives à la nouvelle circulaire RIFSEEP sur la base d'un projet régressif : le changement de section d'inspection du travail n'ouvrirait plus droit à la revalorisation de l'IFSE au titre de la mobilité, tandis que l'ensemble des agents de catégorie A seraient exclus du dispositif de l'IFSE expérience après 4 exercices. Compte tenu de l'opposition unanime des organisations syndicales, un nouveau projet doit être transmis. Nous vous demandons de nous confirmer l'abandon de ces modifications défavorables aux agents.

**Nous n'avons pas eu beaucoup le temps d'en parler mais le CSA Ministériel du 21 septembre sera l'occasion !**

Le ministère doit réaliser que les cadeaux sans cesse répétés aux RUCs et à l'encadrement ne régleront pas la crise qu'il traverse, tant du point de vue des recrutements que des relations entre les agents et la hiérarchie. Nous demandons l'ouverture de véritables négociations sur les rémunérations et les carrières et défendons les revendications suivantes :

- Hausse de 300 euros au moins de tous les traitements – c'est par exemple ce que l'ensemble des fonctionnaires allemands ont obtenu ! – et indexation sur la hausse des prix ;
- Pour les adjoints administratifs et les SA, augmentation significative des ratios promus/promouvables, et promotion prioritaire des agents bloqués dans le dernier échelon de leur grade ;
- Plan de transformation d'emploi massif de C en B et de B en A ;
- Intégration sans condition de toutes les contrôleurs du travail qui le souhaitent dans le corps de l'inspection du travail ;
- Revalorisation indemnitaire pour les adjoints administratifs et les contrôleurs du travail qui n'ont pas bénéficié des mesures 2022 ;
- Rémunération des contractuels sur la base des grilles indiciaires correspondantes, et versement d'une rémunération indemnitaire sur la base des circulaires RIFSEEP ;
- Pour les IT plafonnant au dernier échelon du premier grade, accès au grade de DA sans condition de changement de poste, dans le respect du principe statutaire de séparation du grade et de l'emploi. D'autant que des agents de contrôle ont été recrutés cette année par détachement directement au grade de DA !

**C'est sur ce seul dernier point que la direction avait quelque chose de concret à nous annoncer : plusieurs « pistes » seraient envisagées pour permettre aux agents en fin de grille IT, d'être promu DA, sans forcément avoir à quitter les fonctions de contrôle. Ces pistes devraient se concrétiser rapidement et la liste d'aptitude de l'année dernière serait prolongée d'un an pour permettre à certains de ne pas rater cet éventuel nouveau coche. Bref, rien de très précis, mais ce serait tout de même une avancée.**

**Un groupe de travail sur les Lignes Directrices de Gestion volet promotion aura lieu en octobre.**

**Une nouvelle campagne de promotion va être lancée de suite pour janvier 2024 puis le calendrier reprendra son rythme habituel (de mars à janvier pour chaque année). L'objectif affiché est de rattraper l'année perdue durant la crise sanitaire.**

## **2. Les dysfonctionnements dans la gestion du personnel**

La situation déjà difficile des agent.es en matière de rémunération est aggravée par le dysfonctionnement permanent des services RH. Les erreurs et retards sont pour partie imputables à l'OTE (demandes des collègues non transmises à l'administration centrale). Mais ils s'expliquent également par le sous-effectif et la décomposition de notre ministère. Comment expliquer sinon le délai d'un an pour mettre en œuvre les nouvelles grilles de catégorie C intervenues au 01/01/2022 ou la remise à zéro par erreur de l'ancienneté de toutes les IT lors du reclassement dans la nouvelle grille, qui a retardé de plusieurs mois le passage d'échelon de dizaines de collègues ? Comment expliquer les situations récurrentes de non-paiement de salaire d'agent.es contractuel.es dans les deux voire trois mois qui suivent leur embauche ? Situation qui s'étend désormais dans certaines régions (IDF notamment) aux stagiaires. Sans même parler du fait que les agent.es ne reçoivent plus, depuis des années, aucune information relative aux événements modifiant leur rémunération – en méconnaissance complète de la circulaire RIFSEEP. Dernier exemple en date : la campagne de promotion, décalée de six mois depuis le COVID, a subi cette année un retard plus important encore. Les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude ont été publiés au beau milieu de l'été, en pleine période de congés annuels !

Le ministère doit mettre fin à ce marasme et se re-doter à tous les niveaux de services RH en mesure de faire face !

## **3. Les déménagements et « densifications immobilières »**

Les projets de « densification immobilière » ou de regroupement des services dans des cités administratives XXL se multiplient dans des conditions qui dégradent les conditions de travail des agent.es et les conditions d'accueil des usager.ère.s. Les spécificités de nos missions ne sont pas prises en compte par les SGCD qui raisonnent de façon strictement comptable, dans l'esprit de la « Nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'Etat » du 8 février 2023 que nous dénonçons fermement. Cette nouvelle doctrine remet profondément en cause les conditions de travail des agent.es là où elle est mise en œuvre. Les agent.es de ce Ministère ne sont ni des chaises à caser, ni des résidents à soumettre à un « ratio unique d'optimisation immobilière, exprimé en surface utile brute » ! Les missions exercées à l'extérieur ou le télétravail ne rendent pas moins nécessaire un bureau individuel où recevoir les usager.ère.s dans de bonnes conditions, où conserver les dossiers confidentiels, où travailler sereinement,...

On perd de vue un principe fondamental : les projets relatifs aux conditions de travail doivent « tendre à l'amélioration des situations existantes » (article L. 4121-1 du code du travail) et non les dégrader pour réaliser des économies de court terme. Des bureaux partagés à deux ou trois agent.es, parfois des « open space » totalement incompatibles avec l'exercice de nos missions, des installations sanitaires non adaptées à nos missions, des stationnements supprimés sans solution alternative, pour les agent.es comme pour les usager.ère.s,... Ces points ne sont pas acceptables ! On voit même des agents placés en « flex-office », alors que les effets délétères de cette organisation des espaces de travail ne sont plus à démontrer. Si nous ne contestons pas l'intérêt de réaliser des économies d'énergie, nous nous opposons fermement à certaines décisions aberrantes prises ici ou là : suppression de la climatisation, sans réalisation de travaux d'isolation, aménagement des combles sans prise en compte des températures élevées, suppression de l'eau chaude, ... Nous vous demandons d'agir auprès des SGCD et de rappeler les conditions minimales dans lesquelles nos services, compte-tenu des spécificités des missions qu'ils assurent, doivent être installés.

Gestion du personnel, déménagements, problèmes informatiques récurrents : il est d'ailleurs temps de tirer le bilan des SGCD et il est catastrophique. Nous ne sommes d'ailleurs pas les seuls à le dire : nous avons pris connaissance avec intérêt du rapport de la mission inter-inspections sur l'organisation et le fonctionnement des SGCD dont les seuls sous-titres sont suffisants à comprendre l'ampleur du désastre : *"Deux ans après sa mise en place, la réforme n'a pas atteint les objectifs qui lui étaient assignés", "L'ampleur des dysfonctionnements rencontrés alimente un retour d'expérience négatif chez l'ensemble des acteurs", "dégradation de la qualité de service", "nombreux dysfonctionnements", "incapacité des SGCD à assurer toutes leurs missions", "épuisement des équipes manifeste"....* Nous ne partageons en revanche absolument pas la 2<sup>de</sup> partie du rapport : il ne faut évidemment surtout pas aller plus loin dans cette réforme qui est un échec ! Il faut revenir à des services de proximité, dotés de moyens humains suffisants et des directions départementales ministérielles cohérentes, pour un service public correctement décliné au plan local.

**On a couplé les sujets 2 et 3 qui sont assez liés. On a beaucoup cité le rapport de la mission inter-inspections sur le bilan, deux ans après leur mise en place, des secrétariats généraux communs. Le rapport est édifiant même si nous ne partageons aucune de ses préconisations / recommandations. Tous les indicateurs se sont dégradés, tout le monde dit que ça ne va pas du tout, y compris les chef.fes, les RPS explosent partout et aucune des économies attendues n'a été réalisée !! Au contraire, l'Etat paie des sommes conséquentes en diverses pénalités de retard parce que nos services n'arrivent même plus à suivre les factures...**

Malheureusement, la direction partage les recommandations du rapport : la réforme doit être « stabilisée » et aucun retour en arrière n'est envisagé. Au moins semblent-ils admettre qu'il ne faut pas aller plus loin et ne surtout pas mettre en place une réforme OTE en mode XXL, comme en Guyane où la situation est tellement catastrophique que le rapport a dû lui consacrer de longs développements ! Il s'agirait d'un « pari » : pour elleux, cela va en s'améliorant après des débuts balbutiants et les efforts de formation engagés portent leurs fruits (malgré un turn-over des équipes locales très impressionnant). Pas de retour en arrière donc, pas de sortie de nos services de ces SGC... Bref, une nouvelle fois, c'est le raisonnement absurde qu'on connaît depuis 15 ans : on réforme sans dire ce qui ne va pas et quand on constate que ça va moins bien, soit on réforme à nouveau pour pousser encore plus loin le désastre, soit on dit qu'on ne peut pas revenir en arrière pour soi-disant « préserver » les services. De notre côté, nous ne souhaitons pas « parier » sur les conditions d'exercice de nos missions de service public et sur nos conditions de travail ! Quand une réforme met en péril la continuité de l'exercice de nos missions (point reconnu par le rapport s'agissant de l'Inspection du travail !), il ne faut évidemment pas « stabiliser la situation » ! Quand ça ne marche pas, quand nos services sont au bord de la paralysie, il faut agir et revenir à des services de proximité, dotés de moyens humains suffisants et à des directions départementales ministérielles cohérentes, pour un service public correctement décliné au plan local.

S'agissant des problèmes « RH », ils espéraient manifestement nous entendre dire que la situation s'améliorerait. Alors que les problèmes de paie sont récurrents, que les délais de prise en compte des différents événements sont tout simplement hallucinants et que nous sommes toujours confronté.es à des gestionnaires qui ne connaissent ni nos missions, ni nos spécificités, nous n'avons évidemment pas pu dire que la situation s'améliorerait... Nous en avons profité pour évoquer les problèmes récurrents de versement de l'indemnité « télétravail » et sur ce point, il semblerait que le SG et la DRH soient d'accord avec nous : une indemnisation forfaitaire sur la base de l'arrêté autorisant le télétravail et sans vérification, au regard des faibles montants en jeu, serait préférable pour tout le monde et une évolution sur ce point semble envisagée.

#### 4. Le « dialogue social »

Pour notre organisation syndicale, les avancées s'obtiennent avant tout par la mobilisation et nous n'accordons qu'un crédit limité aux grandes déclarations sur le « dialogue social », car nous constatons depuis des années que l'administration considère les instances de représentation du personnel comme des chambres d'enregistrement et les organisations syndicales comme des tracasseries. Mais force est de constater que vous franchissez un nouveau cap dans la pratique du monologue. Vous avez annoncé de façon incompréhensible aux représentant.es du personnel des CAPs que les suppléant.es ne seraient plus autorisé.es à prendre la parole, alors que cette règle n'a jusqu'alors jamais été appliquée dans notre ministère. L'ensemble des organisations syndicales ont interpellé Madame GARDETTE-HUMEZ, sans réaction aucune...

D'après elleux, la question ne se pose que dans notre ministère : ailleurs les suppléant.es ne sont pas convié.es. Ils avaient pris la décision de l'autoriser dans les instances ministérielles mais pas dans les CAPs (alors même que c'est autorisé dans la CCP). Il y aurait un blocage interministériel sur cette question... Il est pour nous inconcevable qu'un.e suppléant.e présent.e à une réunion ne puisse pas participer aux débats ! A défaut de modification des règlements intérieurs sur ce point, les Président.es de chacune des instances peuvent bien évidemment faire preuve d'autant de souplesse qu'ils le souhaitent. Et s'il s'agit d'un problème de prise en charge des frais de déplacement, il suffit de prévoir un budget spécifique.

Pire encore, les alertes et saisines qu'adressent les organisations syndicales à la DRH ne reçoivent pour la plupart aucune réponse, ni même un accusé réception. Ce silence est la règle y compris pour des alertes concernant des situations de discrimination qui entrent dans le cadre de la procédure prévue par l'accord du 09 mai 2017 et devraient donner lieu à une enquête. Nous avons ainsi adressé à la DRH au mois de mai dernier un tableau répertoriant dix saisines restées sans réponse, pour certaines vieilles de plus d'un an et ayant fait l'objet de relances, portant sur des situations de discrimination, des difficultés rencontrées par des collègues RQTH, ou encore interrogeant sur des modifications apportées à des règles générales sans qu'ils aient été portés à la connaissance des agent.es (nécessité d'être inscrit au tableau d'avancement au grade de DA pour candidater sur un poste de RUC par exemple). Nous avons fini par obtenir quelques réponses « par-dessus la jambe » à la veille du départ en congés de la responsable du service « vie au travail ». Autre exemple, malgré nos demandes répétées et insistantes, nous n'avons toujours pas de solution satisfaisante pour communiquer avec tou.te.s nos collègues, notamment celles et ceux qui ont muté au cours de l'année qui vient de s'écouler.

**La gestion de la BAL DRH semble compliquée (!) et notre tableau était une « bonne idée » pour faire avancer les**

**choses. La direction veut développer une application pour traiter toutes les saisines syndicales mais ce ne sera pas en service avant janvier 2024. Iels nous ont au moins promis un accusé de réception à nos demandes... Pour les listes de diffusion, c'est la même rengaine depuis 1 an : le ministère de l'intérieur bloque et ne fournirait pas de liste dynamique pour les agents affectés en DDETS(PP). La DGT dispose pourtant manifestement d'un moyen de communiquer avec tous les agent.es... Et une fois de plus : si le Ministère de l'Intérieur ne sait pas faire ou, plus probablement, ne veut pas faire et bien qu'on sorte de ce système interministériel qui ne fonctionne pas !**

Ce fonctionnement est inadmissible, il en va du respect des droits élémentaires des agent.es. Nous vous demandons d'intervenir pour que les alertes des organisations syndicales reçoivent une réponse dans des délais normaux et que les demandes d'enquête entrant dans le cadre de l'accord du 09 mai 2017 soient suivies d'effets.

Enfin, dans certaines régions ou départements, des directeur.trice.s se permettent de refuser sèchement des demandes de rendez-vous présentées par les organisations syndicales, ce qui est tout autant inadmissible. Sur ce point également, nous vous demandons d'intervenir auprès des directeur.trice.s dans les régions ou départements concernés.

**Les DREETS et DDETS seront rappelés à l'ordre sur cette question.**