



CSA Ministériel Travail – Emploi du 19 décembre 2023 Déclaration préalable des élu.es CGT TEF, SUD Travail et FSU SNUTEFE

Nous achevons la première année de notre mandat et nous voudrions avoir enfin quelque chose de positif à annoncer à nos collègues. Spoiler alerte : ce ne sera pas le cas aujourd'hui ! Aucune raison de se réjouir, aucune amélioration au Ministère du Travail et de l'Emploi où les conditions de travail restent difficiles. Mais comme nous ne sommes évidemment, ni résigné.es, ni démobilisé.es, nous nous répétons !

Sur nos conditions de rémunération, nous redisons qu'il y a urgence à les améliorer, au regard du niveau de l'inflation, toujours élevé : les pertes réelles sont conséquentes et les agent.es sont de plus en plus nombreux.ses à être payé.es au niveau du SMIC ou juste au-dessus, notamment nos collègues de catégorie C. La prime « pouvoir d'achat » n'a évidemment pas été suffisante. Si l'indispensable revalorisation du point d'indice ne relève pas directement de votre pouvoir décisionnaire direct, vous n'actionnez pas non plus les leviers qui sont à votre main, comme il le faudrait ! Les primes bénéficient toujours clairement avant tout à l'encadrement supérieur ! Quant aux négociations relatives à la protection sociale complémentaire, nous avons la désagréable impression que votre objectif unique est de mettre le moins d'argent possible sur la table, alors que les Ministères qui se disent « sociaux » devraient être particulièrement volontaristes sur le sujet.

Les documents transmis dans le cadre du point consacré au RIFSEEP l'ont été non seulement très tardivement, mais encore ils réussissent l'exploit de ne pas détailler les mesures annoncées par le Ministre le 05 octobre dernier ! Ce sont évidemment des explications attendues par les agent.es !

Les augmentations indemnitaires les plus importantes concernent les changements de grade et sont surtout réservées aux agent.es de catégorie A et donc à l'encadrement : l'ifse des attaché.es ou des inspecteurices du travail connaissant une promotion de grade sera augmentée de 600 à 2000 euros, soit plus de 330% d'augmentation. Pour les agentes de catégorie C qui bénéficiaient d'un rehaussement indemnitaire annuelle de 360 euros en cas de changement de grade, cette augmentation n'est que de 140 euros, soit seulement 38%.

Surtout, vous introduisez via cette nouvelle circulaire le concept de « saut de groupe » très favorable à l'encadrement, puisque dans les cas de mobilité ascendante avec « saut de groupes » (ex : passage du groupe 3 au groupe 1 de fonction), la circulaire permettra de cumuler les augmentations forfaitaires prévues pour chaque passage (du groupe 3 au groupe 2, puis du groupe 2 au groupe 1), tandis que la valorisation d'un changement de grade est cumulable avec la valorisation liée à une mobilité et « la condition d'occupation du poste de trois ans n'est pas opposable lorsque la mobilité est conditionnée par le changement de grade ». Exemple illustré de cette nouvelle pratique : un.e IT passant RUC dans certains départements (Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Nord-Lille, Bouches-du-Rhône, Rhône) et obtenant le grade DAT se verrait gratifié.e d'une revalorisation indemnitaire annuelle de 9000 euros (4000 euros au titre du saut de groupe, 2000 euros pour le grade et 3000 euros au titre de l'indemnité spécifique RUC), soit 750 euros d'augmentation par mois ! Pour celles.ceux affecté.es dans les autres départements, ce serait déjà « la bagatelle » de 7000 euros annuellement, soit 583 euros mensuellement ! A côté de cela, nous déplorons votre volonté de réduire la revalorisation des inspecteur.trices du travail réalisant une mobilité au sein de leur résidence administrative, en passant d'une section d'inspection du travail à une autre de 700 à 500 euros annuellement, soit 41 euros/mois et en conditionnant cette augmentation à une durée d'occupation du poste de 5 ans là où la circulaire, dans toutes les autres situations, prévoit une revalorisation de l'IFSE au titre de la mobilité après une durée d'occupation du poste à 3 ans, voire moins.

S'agissant des effectifs, la situation s'améliore très légèrement, mais les mesures prises à ce stade permettront au mieux de stopper l'hémorragie ou de remonter un peu la pente. Elles ne suffiront pas à répondre à toutes ces années de coupes franches dans nos effectifs. Il faut des mesures beaucoup plus importantes pour ne plus subir les conséquences des centaines de postes actuellement vacants. Dans certains départements, la situation est toujours catastrophique. Dans ce contexte, nous ne comprenons pas que l'administration prenne le risque de perdre des postes aux concours de l'Inspection du travail : les candidat.es des listes complémentaires – concours interne et externe – doivent être admis, au titre des postes non pourvus du 3^{ème} concours. **Alors que près de 350 sections d'inspection sont toujours vacantes au plan national, il serait incompréhensible que notre ministère ne procède pas à tous les recrutements possibles !**

Quant à vos annonces unilatérales en matière de promotion via la diffusion d'un guide que vous n'avez pas jugé utile de soumettre à notre consultation, nous y reviendrons dans le cadre du point que vous avez tout de même accepté d'ajouter à l'ordre du jour de cette réunion.

Il nous faut également revenir sur les conséquences de l'OTE. Une mission inter-inspections générales est en cours pour tirer le bilan de la mise en place des DDETS et des DDETSPP. Dans les départements où cette mission s'est rendue, les inspecteurs généraux cherchent manifestement, envers et contre tout, à voir des synergies, des convergences,... qui justifieraient cette réforme qui n'a aucune cohérence en terme de service public ! Un exemple cité par un des Inspecteurs Généraux nous a été rapporté : celui des « cirques ambulants » - l'inspection du travail et le service de protection de l'enfance pourraient travailler ensemble au sujet du travail des jeunes mineurs dans le domaine du spectacle... Il fallait oser évoquer un exemple aussi anecdotique !

De notre côté, nous ne cherchons pas à voir l'invisible ! Ce « mariage forcé » ne fonctionne évidemment pas ! Nous continuons de subir des dysfonctionnements permanents, un dialogue social chaotique voire inexistant, des chef.fes de service qui ignorent leurs obligations en matière de prévention des risques professionnels, des relations rendues plus complexes avec entre les collègue.s affecté.es en DDETS(PP) et les collègue.s affecté.es en DREETS, des projets de déménagement conduits à marche forcée, sans prise en compte des spécificités de nos missions, ... Et tous les niveaux se renvoient en permanence la balle ou les sujets qui fâchent : effectifs, CIA, budgets d'action sociale, amicales, selon les cas locaux communs DR/DD, fonctionnement des services supports, etc. . Les instances représentatives du personnel, locales et régionales, ne peuvent plus jouer leur rôle de régulation. Les problèmes rencontrés perdurent et s'accroissent dans le temps : effectifs en baisse, absence de services renseignements du public en droit du travail dans certaines zones, locaux qui se dégradent, indisponibilité des véhicules de service notamment en cas d'urgence, problèmes informatiques en tous genres, non-paiement des frais et indemnités dûs aux agent.e.s., privation des agents de leurs outils de travail (codes du travail et autres documentation), pas d'accès aux systèmes de badgeage pour certains agents, non-respect des aménagements de postes médicaux des agent.e.s, etc... Il est urgent d'agir et nous réitérons nos revendications :

--> réintégrer les services supports dans les directions métiers, avec des moyens matériels et humains qui permettent d'exercer les missions (logistique, informatique, RH, action sociale)

--> revenir à des directions départementales de périmètre ministériel, en finir avec les directions interministérielles qui sont une gabegie bureaucratique et des machines à broyer les agent.e.s

La situation est encore plus problématique en Guyane, théâtre de la réforme OSE, version XXL de l'OTE. Dans ce territoire, tou.te.s nos collègue.s, y compris celles et ceux du système d'Inspection du travail, sont placé.es sous une ligne hiérarchique dépendant directement du Préfet, ce qui ne garantit pas leur indépendance et pose de nombreux problèmes au quotidien. Ça ne peut plus durer !

Nous souhaitons également dénoncer les conditions dans lesquelles nos collègue.s Inspecteur.trice.s élèves du travail ont dû négocier pour parvenir à une répartition des affectations satisfaisant l'administration. Cette méthode n'est pas la bonne et génère tous les ans d'énormes tensions et des risques psychosociaux évidents. Il faut impérativement que l'administration entende les situations particulières justifiant objectivement des aménagements de poste, fixe des critères clairs et objectifs, en lien avec les représentant.es des agent.es et anticipent mieux les problèmes éventuels. Logiquement alertées par les Inspecteur.trice.s élèves du travail, nous n'avons pas compris que la DRH refuse la présence de nos organisations aux réunions organisées pour débloquer la situation. Une fois de plus, nous constatons que vous avez une bien étrange conception du dialogue social.

Nous terminerons cette déclaration préalable en portant une revendication qui a été partiellement satisfaite dans quelques départements et qui nous semble devoir être généralisée : l'autorisation d'absence pour menstruations douloureuses. Les douleurs menstruelles sont minimisées, invisibilisées ou considérées comme normales. Pourtant, elles pèsent :

- Sur le corps des personnes menstruées qui subissent les journées de travail possiblement à chaque cycle (fatigue générée par la douleur et/ou les insomnies, difficulté de concentration, etc.) ;
- Sur la rémunération lorsque la douleur empêche de se rendre au travail et que le jour de carence s'applique ;
- Sur l'exercice du droit à congés (certaines personnes posent plusieurs jours de congés par an pour se reposer pendant leurs menstruations douloureuses).

Avoir un droit reconnu à hauteur de 24 jours par an, soit deux jours par mois, sans justificatif médical, sans jour de carence, ni délai est devenu un impératif. Nous revendiquons donc ce droit à une absence pour menstruations douloureuses pour toutes les personnes menstruées travaillant dans les DDETS(PP)/DETS, les DREETS, la DRIEETS et en central, sans justificatif, sans condition. En pratique ce droit est particulièrement simple à mettre en place : il suffit d'attribuer, par les logiciels de badgeuse, 24 jours d'autorisation d'absence exceptionnelle par an, avec la possibilité de poser par demi-journée cette absence. Nous demandons à ce que la validation de l'absence soit automatique, pour éviter que cette absence soit soumise au bon vouloir du supérieur hiérarchique. La direction doit faire confiance aux agent-es concerné-es. Par ailleurs ce droit ne peut pas non plus minorer nos RTT, sous peine de ne pas être utilisé. Cette autorisation d'absence doit être couplée avec la mise à disposition de protections périodiques dans tous les établissements : en tant que produits de première nécessité, elles doivent être accessibles au même titre que le papier hygiénique.