



SYNTEF-CFDT

Syndicat National Travail Emploi Formation

Ministère du Travail, de l'Emploi,
de la Formation Professionnelle
et du Dialogue Social

ANACT

Fédération PSTE



Comité Technique Ministériel du 16 septembre 2015

Le **BLOG** www.syntef-cfdt.com est accessible depuis n'importe quel poste internet depuis chez vous ou depuis l'intranet du Ministère.

N'hésitez pas à nous contacter et nous poser vos questions à l'adresse suivante : syndicat.cfdt@travail.gouv.fr

Déclaration préalable de la CFDT

Dans le contexte d'une baisse continue du pouvoir d'achat des personnels de l'Etat (cf. les enquêtes de l'Insee sur les salaires dans la fonction publique de l'Etat), du gel du point d'indice qui se prolonge indécement, et de la dérisoire revalorisation de 0,45% des barèmes indemnitaires des personnels travail - emploi en 2014, de la suppression de l'indemnité exceptionnelle compensatrice de CSG, **le SYNTEF-CFDT ne se satisfait pas de la brève allusion de l'administration, lors du CTM du 16 juillet, à une non revalorisation indemnitaire des agents du secteur travail et emploi pour 2015.**

Pour le SYNTEF-CFDT cette annonce mérite bien des éclaircissements envers des personnels très impliqués dans l'accomplissement des missions travail et emploi et très largement sollicités ces dernières années. Ils méritent davantage qu'une courte formule en CTM. Une telle décision de non revalorisation indemnitaire appelle à notre sens un développement à la fois dû au simple respect des personnels et à la hauteur des enjeux de notre ministère, qu'un récent Ministre qualifiait de « ministère fort ». A « ministère fort », reconnaissance forte, sommes-nous tentés de vous dire.

- Cette non revalorisation concerne-t-elle tous les secteurs des ministères sociaux (Travail Emploi, Santé Affaires sociales, Jeunesse et Sport) et en quoi vous paraît-elle justifiée, alors que d'autres ministères ont déjà annoncé des revalorisations indemnitaires (Ecologie, Défense, ...) ?

- Un reliquat sera-t-il ou non versé selon les secteurs ? Si non, pour quels motifs ? Si oui quel en sera le montant prévisionnel ?

La question indemnitaire est d'autant plus importante au moment où vous mettez en place, à rémunération constante, le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) auquel la CFDT s'est opposé auprès de la Fonction Publique car reprenant la philosophie de la PFR. Alors que le déplafonnement du montant des primes est attendu depuis plusieurs années par les agents de catégorie C, celui-ci risque de rester un mirage si aucune revalorisation n'intervient. La mise en place du RIFSEEP dans notre ministère s'effectue de façon trop obscure pour les agents, dont trop d'entre eux ont été placés dans des groupes de fonction sans même en avoir été informés, sur la base de leur fiche de poste. Celle-ci a pu évoluer depuis leur prise de fonctions, sans qu'elle n'ait jamais été actualisée.

Sur l'action sociale,

Le SYNTEF-CFDT s'étonne que la **Commission consultative d'action sociale (CNCAS)** ne se soit pas encore réunie en 2015. La CFDT considère que l'action sociale, collective ou individuelle, est essentielle pour permettre l'amélioration des conditions de vie des agents et de leur famille, pour les aider à faire face à des situations difficiles ou simplement améliorer leur quotidien. Nous espérons fortement que le dialogue social constructif entre les organisations syndicales et la DAGEMO (ancienne direction des moyens du secteur travail emploi) se poursuivrait à l'aune de la DRH issue de la fusion des secteurs des ministères sociaux. Force est de constater que ce n'est pas le cas. Sur votre projet de dissoudre la CNCAS et de faire traiter l'action sociale directement par les Comités techniques ministériel et d'administration centrale, le SYNTEF-CFDT n'y est pas opposé à condition qu'une commission spécialisée soit créée. Pour que l'action sociale ne se trouve pas diluée parmi les autres sujets des Comités techniques, alors qu'elle peut s'avérer cruciale pour certains personnels. Ainsi, nous attendons encore la publication du bilan de l'action sociale pour 2014 et souhaitons, s'il doit être intégré dans le bilan social, qu'il le soit dans son format intégral actuel.

Concernant la réforme territoriale,

Cruciale est également la communication du ministère sur la **Réforme territoriale dont la conduite rapide, peu concertée, se poursuit, les études d'impact RH devant être présentées d'ici la fin octobre**. Les inquiétudes sur les mobilités géographiques et fonctionnelles à venir se font plus fortes dans les services. Pouvez-vous nous assurer que tous les Conseillers mobilité ministériels ont maintenant été désignés dans les régions concernées et que les agents impactés les connaissent ?

Par ailleurs, nous pouvons nous étonner de la dichotomie qui existe entre les intentions et la réalité de la nouvelle organisation territoriale via des macro organigrammes revus et corrigés par les services centraux.

C'est ainsi que fut annoncé, pour rassurer, un équilibre 55/45 % entre le site de la nouvelle capitale régionale et le bi-site. Or, la réalité apparaît peu à peu tout autre. Ainsi, en Languedoc-Roussillon, le bi-site montpelliérain qui devait conserver le pôle C, l'a finalement perdu dans les arbitrages ; la répartition des 35 agents d'encadrement est désormais de 23 à Toulouse et 8 à Montpellier, conduisant à une répartition 75/25 % entre les sites, loin du compte. De même, le maintien d'un Secrétaire général adjoint affecté sur le site de Montpellier est maintenant écarté...

Dans une telle perspective, il nous paraît clair que l'existence du bi-site régional est très précarisée. Elle sera, en fait, courte et seuls subsisteront, à termes, les services de contrôle départementaux ou régionaux, du travail ou de la concurrence, qui ont un ancrage territorial fort. L'ensemble des autres services de l'ex Direccte rejoindra une UR unique. La CFDT réclame de l'administration un éclairage sincère qui permette aux agents d'envisager leur avenir professionnel avec perspective et non de subir des changements imprévisibles.

Depuis le début de cette réforme la CFDT réclame un dialogue social à la hauteur et une appropriation des enjeux par les agents. Ils doivent se mettre véritablement en place maintenant que la feuille de route interministérielle d'accompagnement RH est publiée. Dans ce cadre, le SYNTEF-CFDT vous demande d'appuyer auprès des DIRECCTE la circulaire DRH du 21 août 2015 sur les moyens attribués aux représentants du personnel, ceux-ci ne pouvant encore s'en prévaloir à ce stade.

Concernant l'Inspection du travail,

Un an après la réforme de l'inspection du travail la CFDT ne peut que s'inquiéter du chemin qui reste à parcourir dans le contexte des réformes notamment territoriale et du droit du travail à venir.

L'énorme effort de réorganisation des services de l'inspection du travail est un peu gâché parce que les détails auxquels nous avons, en son temps, demandé de porter toute l'attention nécessaire ont été largement négligés.

La CFDT ne peut que dénoncer cette situation qui, contrairement à ce qui est visé par cette réforme, génère ou maintient de trop nombreuses situations de difficultés, d'insatisfactions et donc de souffrances au travail. Elles affaiblissent le système d'inspection du travail, à tous les échelons de l'organisation, chez les agents qui se sont massivement investis pour transformer profondément leur organisation, en l'espace de deux ans (de la réflexion à la première étape de la mise en œuvre).

Il s'agissait de remettre en cohérence l'ensemble du système d'inspection afin de répondre aux difficultés des agents de contrôle sur plusieurs points :

- Rompre l'isolement des agents dans leur quotidien, synonyme de mal être au travail et de perte d'efficacité,
- Régler au passage la question du statut des contrôleurs du travail en attente de revalorisation depuis des années,
- Privilégier une approche collective de la mise en œuvre des politiques du travail,
- Faciliter le travail individuel et collectif des agents notamment en outillant ceux-ci et en leur assurant un appui technique et juridique leur permettant de contrôler de façon plus sécurisée des situations de travail juridiquement, humainement et techniquement toujours plus complexes,
- Doter l'inspection de nouveaux outils d'intervention et de répression plus adaptés à la réalité des organisations délictueuses dérégulant le travail et la concurrence,
- Accroître l'efficacité le travail du système d'inspection en valorisant publiquement ses actions.

Le tout dans le respect des dispositions internationales régissant les systèmes d'inspection du travail.

Or, les conditions que nous identifions comme primordiales à la réussite de cette réforme pluriannuelle n'ont pas et ne sont pas encore réunies dans un contexte juridique et organisationnel qui reste instable.

Quelques exemples :

- Déficit de circulaires et d'instructions d'application de niveau national sur la plupart des nouvelles dispositions juridiques (quid de la circulaire d'application de l'abaissement de la VLEP amiante du 29 juin 2015 annoncée dès 2012, des exigences procédurales précises, de la jurisprudence pénale et administrative et de la doctrine en matière de fermeture ou de l'arrêt d'activité temporaire en cas de travail illégal aggravé - art. L 8272-2 à 4 et R8272-7 à 11 ?)
- Manque de moyens d'appui mobilisables et disponibles pour l'instruction et la mise en œuvre des mêmes décisions administratives (quid des compétences économiques et financières pour prendre en compte la situation économique d'une entreprise visée ?)
- Manque d'orientations claires des missions des URACTI dont les programmations sont faites « au fil de l'eau », souvent sans plus-value réelle par rapport aux interventions des sections et des unités de contrôle ? Pourquoi les URACTI et le GNVAC ne se saisissent pas en priorité de dossiers dépassant les seules capacités d'intervention et de coordination des unités de contrôles (systèmes de fraudes interdépartementales et interrégionales) ?
- Pilotage par les chiffres de certains cadres (en particulier non rompus à l'exercice des missions de l'inspection du travail) qui appliquent de façon mécanique et sans autre réflexion que comptable les orientations nationales.
- Incertitude provoquée dans les équipes régionales d'encadrement par la réforme territoriale et qui les empêchent dans certains cas de se concentrer sur la finalisation de la réforme du système d'inspection du travail (pilotage, appui, etc.)
- Les RUC, désignés comme point pivot de la réorganisation des UC et des SIT sont (sur)chargés par des tâches de pilotage, de d'appui, de contrôle, d'organisation qui ne sont réalisables qu'à la condition d'avoir les relais et les outils nécessaires pour le faire. Or, bon nombre d'entre eux pallient les insuffisances du système et ne peuvent exercer correctement leur métier, qui reste en cours de construction. Certains sont agents de contrôle avec un secteur géographique (par intérim ou non) ; d'autres doivent instruire des recours, construire des outils de contrôle en local, gérer les incohérences des systèmes de reporting, former les agents, contribuer à l'informatique, la logistique, le tout en fonction de l'état des effectifs et du pilotage des services dits d'appui et support. Ils n'ont toujours pas de fiche de poste. Combien de fois la CFDT devra t-elle la réclamer ?

L'ensemble de ces difficultés doit être réglé rapidement puisque nous sommes déjà à l'aune d'une nouvelle réforme. Celle du droit du travail.

Comme vous le savez, **la CFDT n'est pas défavorable à une réforme qui donne davantage de pouvoir normatif aux représentants du personnel et donc aux salariés ; une plus grande place à la négociation collective dans le secteur**

privé comme dans le secteur public ; cela devrait aussi renforcer la démocratie sociale. Mais, bien sûr, autour d'un socle normatif qui reste inscrit dans un code du travail protecteur.

Cette réforme aura nécessairement des conséquences sur le travail de l'Inspection du travail puisqu'elle conduira à ajouter au droit positif une grande variété de normes contractuelles que l'inspection du travail aura à contrôler. Cela complexifiera nécessairement notre travail, en écho à ce qui s'est déjà passé lors de la mise en place des accords sur la réduction du temps de travail au début du siècle. Et qui a rendu le contrôle de la durée du travail plutôt complexe à entreprendre.

Il ne faudra pas sous-estimer cet impact sur les contrôles des entreprises.

A ces différents titres, il faudra de nouveaux moyens tant pour les représentants des salariés que pour les services de contrôle.

Enfin, le SYNTEF-CFDT vous demande de communiquer très rapidement auprès des agents sur les conditions d'organisation de l'EPIT 2015 ainsi que les modalités de transport, hébergement et de remboursement des frais occasionnés. Les agents restent dans la plus totale expectative sur ce point.



WWW.SYNTEF-CFDT.COM