



**SYNTEF-CFDT**

Syndicat National Travail Emploi Formation



## **Comité Technique Ministériel du 4 février 2016**

Le **BLOG** [www.syntef-cfdt.com](http://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](mailto:syndicat.cfdt@travail.gouv.fr)

## **Déclaration préalable de la CFDT**

Le Comité technique ministériel aujourd'hui est sollicité pour rendre un avis sur le plan d'accompagnement RH de la réforme territoriale ainsi que sur deux décrets créant un grade à accès fonctionnel de directeur fonctionnel du travail et introduisant une clause de sauvegarde garantissant un nombre minimal de promotion au choix, une clause incompréhensible et visiblement insuffisante, indépendamment de celui des recrutements par concours.

### **Sur la réforme territoriale,**

Vous nous demandez aujourd'hui un avis relatif à un plan d'accompagnement RH d'une réorganisation de grande ampleur à laquelle nous n'avons été que très peu associés. Vous nous demandez même de participer au suivi de sa mise en oeuvre.

L'objectif de cette réforme, faut-il le rappeler, est la réduction des dépenses publiques par une nouvelle organisation et moins d'effectifs.

Pour la CFDT cette réforme telle qu'elle a été menée au pas de course, sans mettre en oeuvre de logique structurante d'amélioration du service public dans les régions concernées, a déjà des conséquences sur la mise en cause de l'identité professionnelle des agents et risque demain de générer des conflits éthiques s'il fallait abandonner des tâches par manque d'effectifs.

Alors le service public sera-t-il encore républicain ?

Déjà certains agents se sont retrouvés placardisés sur de nouveaux postes allégés en missions, avec des fiches de postes un peu creuses voire risibles. C'est particulièrement vrai des postes d'encadrement supérieur dans les régions touchées par la réforme territoriale ; mais pas seulement. De nombreux agents restent dans une certaine expectative quant à leur devenir professionnel. A vrai dire, l'ensemble des agents des sites régionaux ayant perdu leur statut de capitale régionale sont dans cette situation. En effet, quel est l'avenir de services détachés, quelquefois très éloignés de la direction de leur pôle. La disparition de cette proximité, de la dynamique de travail, se fait sentir, pire, il existe déjà un sentiment d'isolement.

Cet isolement s'accroît davantage encore lorsque les réunions de service se font avec un mépris total pour les agents des services éloignés, qui doivent se lever à 4 heures du matin pour parcourir des centaines de kilomètres, aller puis retour, pour se rendre à une réunion, sans avoir droit à une nuitée, comme c'est le cas aujourd'hui en Languedoc Roussillon Midi Pyrénées. La CFDT considérera l'administration responsable des éventuelles conséquences de telles inconséquences. Cette réforme territoriale a aussi un coût, il ne sera pas celui de l'intégrité physique ou psychologique des agents. Quelle est la réponse du ministère sur ces points ?

Alors tout cela incitera sans doute des agents à devancer leur date de départ à la retraite. Cela n'améliorera la situation d'autres agents qui peuvent crouler littéralement sous les missions et les urgences à gérer ; et qui y seront encore davantage confrontés.

A ce stade, la limite de cette réforme est clairement l'absence de projet de service ; l'absence de réflexion sur l'articulation des missions, leur organisation ; l'absence de développement d'outils autour de ces projets ; l'absence d'un outil numérique pleinement fonctionnel qui puisse alléger les tâches et rendre le travail des agents plus enrichissant. La réforme territoriale s'est faite avant tout cela ; elle ne pourra trouver d'issue structurelle et fonctionnelle qu'après que l'administration ait répondu à toutes ces questions ; ait apporté ces outils nécessaires. En attendant, les services continueront à fonctionner, parce que les agents savent l'importance de leur mission de service public, mais mal.

Car les commandes n'attendent pas 2018 pour pleuvoir et les commanditaires se préoccupent peu des nouvelles conditions de travail des agents induites par la réforme.

Le manque d'anticipation de l'administration sur les conséquences organisationnelles des fusions régionales met les agents en souffrance, le service public en difficulté.

Dans cette perspective, nous ne nous faisons par ailleurs aucune illusion sur la pérennité annoncée des sites distants. Leur subsistance aujourd'hui permet simplement à l'administration d'économiser sur le versement de primes de mobilité géographique.

A ce titre, la CFDT continue à militer pour l'application de la prime de réorganisation régionale de l'Etat (PARRE) en cas de mobilité fonctionnelle avérée. Des promesses ont été faites aux agents sur leur versement alors même qu'il existe un risque qu'ils ne soient pas éligibles à cette prime.

Sur ce point le plan d'accompagnement est encore dilatoire et ne garantit pas son versement en cas d'un départ à la retraite intervenant entre 2016 et 2018 par exemple.

## **Sur l'Inspection du travail,**

**Sur le Graf.** La DRH souhaite prendre les textes nécessaires permettant au corps de l'Inspection du travail de regagner un indice terminal Hors Echelle B ; indice qui avait supprimé pour ce corps en 2011.

Il est vrai qu'aujourd'hui un texte fonction publique ne permet plus d'accéder aux fonctions de Direccte si l'on n'est pas issu d'un corps dont l'indice terminal est au moins situé Hors Echelle B. De plus, demain la DGAFP deviendra « LA DRH » interministérielle de la fonction publique d'Etat et le temps presse pour éviter tout refus ultérieur de la DGAFP.

Si la CFDT soutient cette valorisation du corps, c'est pour que les agents issus du corps de l'Inspection du travail puissent continuer à avoir accès aux fonctions de Direccte et puisse ainsi préserver cette culture essentielle liée à la protection des salariés. La CFDT ne veut pas que nos services déconcentrés ne soient exclusivement dirigés que par des agents issus d'autres corps ou d'autres ministères.

**Sur la protection fonctionnelle.** Un vade-mecum de la protection fonctionnelle doit être mis en ligne rapidement maintenant que vous avez consulté toutes les OS. Depuis la mise en ligne du nouvel Intranet PACO, les agents n'ont plus accès aux informations précédemment en ligne, dont l'obsolescence a nécessité ce vade-mecum. La CFDT vous a saisi pour l'amélioration de la prise en charge psychologique. Nous attendons des réponses à ce titre.

**Concernant les réformes en cours,** nous voulons mettre en garde l'administration sur une baisse des effectifs qui conduirait à une baisse des agents affectés au contrôle de la norme sociale dans les entreprises. La CFDT sera extrêmement ferme sur le maintien de nos effectifs de contrôle et donc du nombre de sections. L'accroissement de 50 % des effectifs de l'Inspection du travail né du PMDIT que notre organisation avait revendiqué et seule soutenue en 2005 répondait à un besoin absolu des salariés ; il ne saurait être remis en cause.

L'application de la norme sociale, la santé au travail, la lutte contre le travail illégal, y compris l'ubérisation du travail ; la lutte contre les dérives de l'économie informelle y compris numérique, doivent maintenir l'inspection du travail comme pivot du service public. L'accroissement de ses missions et leur complexification ne saurait être rythmé par la baisse de ses effectifs.

A ce titre, la DGT a-t-elle débuté une réflexion sur les conséquences de l'économie numérique sur le travail et son organisation pour les salariés ; est-il envisagé un service de veille et la mise en place de nouveaux outils et de formations ? La CFDT pense qu'il est grand temps d'y réfléchir pour la protection des salariés et que nous sommes déjà peut-être en retard.

Enfin, La CFDT souhaite rappeler, comme elle l'a déjà fait lors de ses précédentes déclarations auxquelles nous vous renvoyons, que soit accélérée la reconnaissance des assistants de contrôle en catégorie B ; que soit réaffirmé le rôle d'encadrant des RUC, leur attribution de moyens, la définition enfin claire de leur rôle d'agent de contrôle, tout comme le soutien de la hiérarchie à ses encadrants de proximité, dans l'animation des services et la mise en œuvre des actions de travail collectif dans la cadre de la réforme de l'Inspection du travail, dont la mise en œuvre via l'EPIT doit être accéléré.

Le 2 février le Premier Ministre et les Présidents de Région ont décidé de mettre en place un nouveau partenariat sur l'emploi et de rédiger une plateforme commune pour le mois de mars, répondant en cela à la demande de l'association des régions de France (ARF) de faire de la Région le seul pilote des politiques de l'emploi et de la formation.

**Pour la , face à cette offensive des Régions, il faut rappeler que l'Etat doit conserver les compétences Emploi.**

De quelle façon les ministères impactés vont-ils prendre en compte cette volonté d'expansion régionale et comment comptent-ils clarifier le partage de compétences, notamment auprès des agents des DI(R)ECCTEs, plongés dans une incertitude totale depuis les débats de la loi NOTRe ?

- Dans ce contexte, comment la DGT et la DGEFP comptent-elles assurer la pérennité des DI(R)ECTEs ?
- Comment articuler le lien Travail-Emploi ?
- Comment la DRH et le SG comptent intégrer ce qui va se passer demain ?

Face à ces interrogations, **l'administration** reconnaît simplement qu'en effet les Conseils Régionaux revendiquent de récupérer tout le développement économique et que des possibilités d'expérimentation sont désormais ouvertes...

Autrement dit, **soit l'expression d'une absence de vision stratégique de notre ministère, soit l'expression de la résignation administrative face à une évolution politiquement actée.**

A l'inquiétude des agents et à la désorganisation actuelle des services déconcentrés, l'administration répond par un **plan d'accompagnement RH que la CFDT estime insuffisamment stabilisé pour pouvoir rendre un avis éclairé aujourd'hui sur ce projet. Par ailleurs, les CHSCT antérieurs doivent être maintenus et réunis. Le comité de suivi du plan d'accompagnement RH de la réforme territoriale doit relever du CTS. Des points qui n'apparaissent pas dans le plan présenté pour avis.**

**Toutes les organisations syndicales ont insisté sur l'affichage de pure forme du dialogue social, alors que les régions ont toutes refusé les demandes d'expertise des CHSCTR là où elles étaient formulées.**

S'engouffrant dans ce climat de défiance sociale, SUD a présenté une motion au CTM visant à présenter le plan d'accompagnement RH au CHSCTM pour avis préalable à la consultation du CTM.

CGT, SUD, FO, FSU-SNUTEFE s'étant prononcés en faveur de cette motion (9 voix pour), la  et l'UNSA s'étant abstenus (5 voix), **le plan d'accompagnement RH sera présenté pour avis au prochain CHSCTM prévu courant mars, avant que le CTM ne soit ensuite consulté.**

**Pour la CFDT, il sera difficile au CHSCTM de pouvoir se prononcer à partir du document actuel et en l'absence de conclusions d'expertises locales refusées par l'administration, sur les seules études d'impact et les informations remontées de façon incomplète et hétérogène par les DIRECCTEs, sans demander une expertise à son niveau.**

**Ce qui risque de retarder d'autant la mise en œuvre des mesures d'accompagnement pour les agents.**

**A notre sens il eut mieux valu que l'administration stabilise davantage son plan RH avant de revenir devant le CTM et de demander aux CHSCTR la mise en œuvre rapide d'expertises locales, ce qui aurait permis la déclinaison ministérielle des mesures d'accompagnement Fonction Publique.**

## Inspection du Travail

L'administration a explicité la dévalorisation du corps de l'Inspection du travail mise en œuvre en 2011 par la DAGEMO, lorsqu'elle lui a fait perdre son statut de corps « A+ » en supprimant de la grille indiciaire le « Hors échelle B ».

Un corps continuant à recruter en catégorie B ne pouvant être considéré « A+ », c'est le dispositif de droit commun pour les corps de catégorie A qui doit être utilisé, soit un grade à accès fonctionnel (GRAF), pour réintroduire l'indice « Hors échelle B » à un échelon final spécial.

Aujourd'hui, l'accord de principe pour le GRAF obtenu à Matignon attend encore sa concrétisation par la DGAFP, qui se fait désirer. Les effectifs concernés par le GRAF devraient atteindre les 200 d'ici 2020.

**Le texte créant le GRAF introduisait également une clause de sauvegarde pour élargir le nombre de promotions au choix, ce qui permet 4 promotions en plus...**

**Pour la CFDT, c'est largement insuffisant !** D'autant plus que la projection de la DRH indique un nombre de Contrôleurs du travail (CT) compris entre 801 et 1152 à la fin du plan de transformation d'emploi (PTE) au 01/01/2020, selon l'âge de départ à la retraite. Au final, le nombre de CT serait égal à 626 en 2022.

**La CFDT revendique le renforcement de la liste d'aptitude pour accélérer le PTE et il s'agit d'engager dès maintenant la réflexion sur la carrière des CT à l'issue du PTE.**

Vote sur le décret relatif à la création du 4<sup>ème</sup> grade de directeur fonctionnel du travail et à une clause de sauvegarde garantissant un nombre minimal de promotion au choix indépendamment de celui des recrutements par concours :

**7 CONTRE (4 CGT, 2 SUD, 2 FO) 6 ABSTENTIONS (3 CFDT, 2 UNSA, 1 SNUTEFE-FSU)**

Vote sur le décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps de l'Inspection du travail :

**3 POUR (3 CFDT) 7 CONTRE (4 CGT, 2 FO, 1 SUD) 3 ABSTENTIONS (2 UNSA, 1 SNUTEFE-FSU)**

L'arrêté fixant la liste et le nombre des emplois pris en compte pour l'accès au GRAF était transmis au CTM pour information.

## Agenda Social

La proposition de la DRH d'inscrire des thèmes de négociation et des groupes de travail DRH/OS fait suite à la demande des OS et à la volonté de concertation de la Ministre exprimée lors du CTM de novembre 2015.

Les thématiques pour 2016 sont maintenant à définir conjointement : quand la DRH met en avant une négociation sur l'égalité professionnelle (en vue de l'obtention du label Egalité après avoir été labellisée Diversité), les OS revendiquent une négociation urgente sur la catégorie C, sur la carrière des CT, sur les droits et moyens syndicaux, sur le Télétravail.

**Pour la  il est temps que notre ministère, celui du dialogue social, s'engage dans la négociation d'accords !**

**Cette possibilité a été ouverte dans la Fonction Publique par les accords de Bercy en 2008 et traduite dans la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique : 6 ans déjà...**

## Reliquat Indemnitare

**« Le CTM réuni ce 4 février 2016 compte tenu des critères flous d'attribution du reliquat 2015, demande le passage de tous les collègues classés niveau 3 au niveau 2 au minimum. »** C'est en ces termes que l'ensemble des organisations syndicales a voté à l'unanimité cette motion, qu'elles ont ensuite transmise à la Ministre.

Les chiffres de la DRH font état, pour les services déconcentrés de :

- 42 agents au plafond indemnitaire : 5 catégorie A, 36 catégorie B, 1 catégorie C ;
- 145 agents au niveau 3 (0 €) : 47 catégorie A, 53 catégorie B, 45 catégorie C ;
- 4 391 agents au niveau 2 : 1401 catégorie A (275 €), 1692 catégorie B (150€), 1298 catégorie C (125 €) ;
- 3710 agents au niveau 1 : 1252 catégorie A (550€), 1396 catégorie B (300€), 1062 catégorie C (200€).

Les agents en catégorie A sont ainsi ceux qui, proportionnellement, ont été les plus nombreux à être classés au niveau 1 : 46,28% contre 43,94% pour la catégorie B et 44,13% pour la catégorie C.

## Ratio Promus/Promouvables

La DRH indique qu'elle a régulièrement relancé le Guichet Unique (DGAFP et Direction du Budget), embouteillé par le passage de nombreux corps au RIFSEEP. Si la DGAFP a donné son accord, la Direction du Budget réfléchit encore.



### Vos représentants au Comité Technique Ministériel :

Frédéric LAISNE (Directe Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées)  
Jacques ROGER (Directe Centre Val de Loire)  
Marie-Claude QUILES (Directe Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes)  
Luc DURAND (DGT)  
Jean-Marc DIVAY, à titre d'expert (représentant au CTS, Directe Ile de France)