



SYNTEF-CFDT
Syndicat National Travail Emploi Formation



Compte rendu du Comité Technique Ministériel du 6 septembre 2016

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

Le Comité technique ministériel est aujourd'hui sollicité pour rendre un avis sur les orientations en matière de politique indemnitaire. Il doit également permettre des échanges sur la mise en œuvre du protocole PPCR (parcours professionnels, carrière et rémunération).

Sur l'indemnitaire,

Le seul document que vous nous avez transmis concerne les modalités de gestion du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) au sein des ministères sociaux. Celui-ci indique clairement qu' « *en se fondant sur les fonctions exercées par les agents, et non plus sur leur grade, le RIFSEEP opère un changement majeur au regard du régime indemnitaire actuel* ». Pour le SYNTEF-CFDT ce changement est bien majeur.

En effet, le mode de gestion de ce nouveau régime indemnitaire, auquel la CFDT s'est opposée, annonce non seulement une gestion des primes liée au métier, mais préfigure un ralentissement des évolutions de carrières. Il peut être un frein à la mobilité et fait craindre dans l'avenir une enveloppe budgétaire moindre, sous couvert d'un rehaussement des plafonds qui ne seront sans doute que trop rarement atteints. Nous aurons l'occasion d'échanger lors de cette réunion sur ces aspects.

La CFDT préconise de nouveau une transparence sur la cotation de tous les postes au sein des ministères sociaux. Cette cotation, basée sur des fiches de poste dont la plupart n'étaient plus en lien avec le travail réel, s'est déroulée de façon opaque vis-à-vis des agents.

Sur l'Inspection du travail,

Nous réitérons la demande que nous vous avons faite au CTM du 19 juillet concernant l'élaboration d'une doctrine ministérielle en matière de mise en œuvre des nouveaux pouvoirs (amendes administratives et transaction pénale).

Sur l'EPIT, quand comptez-vous réunir le groupe de travail DRH-OS afin d'aborder la question non seulement du jury final, mais aussi des modalités de mise en œuvre de la liste d'aptitude concernant les 50 places ouvertes au concours réservé d'inspecteur du travail ? Nous vous redemandons de veiller à ce que les ITS qui seront affectés sur des postes hors système d'inspection du travail (SIT) reçoivent une formation adaptée à leurs futures fonctions.

Nous vous demandons par ailleurs un point d'étape sur la mission Lopez concernant les Assistants de contrôle comme sur les groupes de travail qui se sont mis en place concernant l'évolution des services Renseignements.

Sur la Réforme Territoriale,

Le SYNTEF-CFDT, à chaque réunion, vous a alerté sur la perte de sens des agents par rapport à leurs missions impactées par une réforme qui est allée trop vite sans réelle concertation.

Face à la démotivation qui s'est installée dans un contexte général de désorganisation, seule une réelle politique d'animation des services et des politiques peut redonner du sens à l'action publique et remobiliser les agents autour des missions qui sont les leurs.

Sur les services Emploi,

Les suites de la loi NotrE annoncent clairement une régionalisation de ces missions et notre ministère est aujourd'hui en incapacité d'offrir à la fois une stratégie claire sur le rôle de ses services par rapport à ses partenaires, ainsi qu'une vision claire à ses agents en matière de GPEC.

Enfin, sur l'agenda social ministériel,

C'est l'expectative. Une séance de négociation sur la « lutte contre les discriminations » a été annulée et nous ignorons si le rendez-vous de septembre est maintenu. Il apparaît maintenant que le calendrier initial fixant à décembre la fin du calendrier des négociations devant aborder également la « carrière des Contrôleurs du travail » ne pourra être respecté.

Réponses à notre Déclaration préalable

Sur l'EPIT 2015, le jury de fin de sortie est en cours de constitution et ses membres seront différents de ceux qui avaient initialement auditionnés les ITS (inspecteurs du travail stagiaires).

Pour les CRIT (concours réservé pour l'accès au corps de l'Inspection du travail) à venir, le DRH a annoncé qu'une concertation aurait lieu en octobre concernant **l'objectivation de l'évaluation finale à la fin de la formation**.

Y sera également abordée la question de la **liste d'aptitude**. En effet, cette année, la liste d'aptitude (Contrôleur du travail à Inspecteur) sera constituée d'environ 10 agents promus selon les conditions habituelles et de 50 agents promus en liste d'aptitude au titre du CRIT.

A ce stade, les réflexions de la DRH consistent à appliquer à tous les agents promus en liste d'aptitude les mêmes conditions de titularisation dans le corps d'IT que les lauréats de l'EPIT (6 mois de formation et passage devant un jury final), assurant qu'un décret est en cours de rédaction, qui doit être soumis à la Fonction Publique.

La CFDT et les autres organisations syndicales se sont étonnées que des agents promus par liste d'aptitude soient auditionnés par un jury, ce qui n'est pas en adéquation avec les règles statutaires actuelles. Le débat n'est pas clos.

Le SYNTEF-CFDT a par ailleurs attiré la vigilance de la DRH sur le fait que l'organisation de la CAP de l'Inspection (IT) statuant sur la liste d'aptitude est programmée avant le CRIT.

Le DRH a confirmé l'ouverture de postes en dehors des Pôles T, notamment au Pôle 3^E, pour 5% à 10% des affectations, en convenant de revoir le contenu de la formation afin de la personnaliser au maximum.

Il a également rappelé la règle de la réaffectation des ITS, « *dans toute la mesure du possible* », dans la résidence administrative d'origine en précisant : dans l'Unité départementale (UD).

En ce qui concerne l'agenda des négociations, celui-ci reprendra à la mi-octobre sur « la lutte contre les discriminations », pour aborder « la carrière des CT » fin novembre, puis « la carrière des représentants syndicaux » début février.

Rien sur les services Emploi ni la Réforme Territoriale en cours.

Le RIFSEEP

régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

La circulaire sur les modalités du nouveau régime indemnitaire concerne l'ensemble des agents dont les corps sont passés au RIFSEEP (Adjointes, Secrétaires, Attachés, Inspecteurs du travail, Administrateurs Civils). Ceux qui n'y sont pas encore passés (les CT notamment), continueront sur le régime indemnitaire précédent, les agents contractuels n'étant pas éligibles au RIFSEEP. Sans oublier les établissements publics, tel l'INTEFP, non concernés par cette circulaire dans le cadre de leur autonomie de gestion.

Le RIFSEEP est constitué :

- **d'une part fixe, l'IFSE** (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), ne pouvant varier que selon des événements de carrière précis liés à la mobilité fonctionnelle et au changement de grade. L'IFSE mis en place en 2016 reprend le régime indemnitaire actuel hors reliquat.
- **Et d'une part variable, le CIA** (complément indemnitaire annuel), liée à l'engagement professionnel et la manière de servir, directement en lien avec le résultat de l'entretien professionnel annuel. C'est là que l'ancien reliquat est désormais versé. C'est une part facultative, pouvant être égale à zéro. Elle est aussi non reconductible : le CIA perçu en 2016 est remis en jeu pour 2017.

Des groupes de fonctions soclés et plafonnés, à la cote mal taillée.

Depuis le début des travaux entrepris par la DRH sur le RIFSEEP, le SYNTEF-CFDT alerte sur les modalités de cotation des postes dans les groupes de fonctions. Les agents peuvent se rendre compte concrètement de l'impact de ces cotations maintenant que les groupes possèdent un socle (ou plancher) et un plafond indemnitaires, entre lesquels la part IFSE peut varier (cf. projet d'annexe 3 ci-joint).

Le SYNTEF-CFDT reconnaît l'effort d'harmonisation entre les différents secteurs des ministères sociaux, les corps administratifs relevant des P 155 (Travail Emploi) et P 124 (Santé Affaires Sociales Jeunesse et Sports) bénéficiant des mêmes socles ou entrées de grilles indemnitaires, ce qui bénéficie aux nouveaux arrivants du secteur Travail-Emploi.

Par contre rien n'est dit sur un effort d'harmonisation concernant les agents « historiques ». Et pour les nouveaux arrivants un socle IFSE identique n'est pas le gage d'une évolution indemnitaire de même niveau, évolution liée aux politiques de rétribution des directions et services. Et maintenant, davantage qu'hier, du parcours individualisé de chaque agent.

Cette harmonisation a cependant oublié les Inspecteurs du travail dont le socle IFSE est inférieur de 900 € à plus de 3 000 €, selon les groupes de fonctions, au socle IFSE des Inspecteurs des affaires sanitaires et sociales (IASS) !... La DRH invoquant le manque de moyens budgétaires pour fixer des niveaux de socle identiques. **Pour le SYNTEF-CFDT les planchers indemnitaires de l'inspection du travail doivent être harmonisés avec ceux des IASS.**

Au fait, avez-vous été consulté sur la cotation de votre poste ?... Votre chef de service vous a-t-il informé de la cotation qu'il faisait remonter aux services RH ?... Les services RH se sont-ils enquis de savoir si la fiche de poste qu'ils détenaient n'avait pas évolué entre temps ?... Et avez-vous été informés de la cotation finalement retenue de votre poste ?... La notification individuelle de chaque agent a eu lieu ou est en cours pour les Adjoints nous indique la DRH, ce ne sera pas avant fin pour les autres corps ayant adhéré au RIFSEEP.

Le SYNTEF-CFDT demande la publication d'une cartographie complète des cotations des fonctions dans les ministères sociaux, ainsi que la mention du groupe de fonctions dans les fiches de poste à pourvoir.

Une part fixe, l'IFSE, revalorisée lors d'évènements de carrière précis, entraînant un délai d'immobilité de 3 ans dans les fonctions.

La part fixe de la prime, l'IFSE (indemnité de sujétions, de fonctions et d'expertise) reprend l'indemnité pérenne actuelle servie aux agents. Elle est désormais liée au groupe auquel l'agent a vu sa fonction rattachée, le plus souvent en totale opacité.

L'IFSE peut évoluer de façon modulée, à condition de bénéficier d'évènements de carrière tels que : le changement de fonctions au sein d'un même groupe de fonctions, l'accès à un groupe de fonctions supérieur, ou le changement de grade (cf. projet annexe 4). Ces augmentations d'IFSE pouvant se cumuler entre elles.

Si vous voulez voir votre IFSE augmenter, vous avez donc intérêt à être mobile fonctionnellement. Encore faut-il que les fonctions sur lesquelles effectuer une mobilité soient en nombre suffisant... Ce qu'on ne peut évaluer sans une cartographie complète.

Un délai minimum de 3 ans d'ancienneté dans les fonctions occupées est cependant nécessaire pour bénéficier de la prime à la mobilité, ce qui vient percuter la règle non écrite du délai de 2 ans d'ancienneté requis pour les mutations en CAP. **Moralité : il faut être mobile tous les 3 ans (avant c'est trop tôt, après c'est trop tard).**

Mais l'on peut rester immobile tout en faisant croire que l'on est mobile : il suffit de faire modifier sa fiche de poste et le tour est joué, cette modification valant changement de fonctions. Il est vrai que la nouvelle fiche de poste doit être validée par la DRH. Une histoire de petits arrangements entre amis...

Si l'agent reste sur ses fonctions sans réussir à faire bidouiller sa fiche de poste, promis on réexamine son IFSE tous les 3 ans. Les ministères sociaux ont en effet raccourci d'un an le délai maximum fixé par la Fonction Publique, l'harmonisant ainsi avec le délai d'immobilité de 3 ans qu'ils ont déterminé. La circulaire Fonction Publique sur le RIFSEEP permettait une modulation dès 2 ans d'ancienneté, ce qui aurait permis de s'harmoniser avec la règle de gestion des mutations. La DRH joue la stabilisation des agents sur leur poste et fait aussi avec la pénurie de ses agents gestionnaires. **Réexamen ne veut cependant pas dire réévaluation... Encore faut-il que l'enveloppe budgétaire suive et que les services RH tracent l'ancienneté des agents dans leurs fonctions...**

Mais pas de réexamen sur cette base en 2016 : toute l'ancienneté acquise sur son poste est oubliée, elle ne sera reprise qu'en 2017 pour les agents arrivés dans les services en 2014. Et pour ceux qui étaient là avant ?... Rien.

Par exemple, l'agent arrivé en 2012, qui totalise aujourd'hui 4 ans sur son poste, est intégré dans un groupe de fonctions sans que son ancienneté soit reprise. Ce n'est qu'en 2019 qu'il pourra espérer une revalorisation indemnitaire, alors que le nouvel agent arrivé en 2014 pourra être revalorisé dès 2017... Moyen pour l'administration de limiter le volume budgétaire.

Autre exemple, un agent dont le corps était passé à la PFR a acquis de l'ancienneté lui permettant de changer de bloc de PFR et de se voir attribuer un bonus. Eh bien pas de bonus versé. Et il devra attendre 2019 pour espérer une mobilité, ou une revalorisation dans le cadre de son réexamen triennal. Sa carrière indemnitaire est ralentie d'au moins 3 ans !

Le SYNTEF-CFDT demande à ce que le réexamen triennal débutant en 2017 ne soit pas limité aux seuls nouveaux arrivants, mais à tous les agents ayant atteints 3 ans dans leurs fonctions. De plus l'ancienneté acquise par les agents soumis à la PFR doit être prise en compte pour l'évolution de leur IFSE.

De quelques évolutions d'IFSE bizarres, comme c'est étrange...

Première bizarrerie, l'agent sur son poste depuis moins de 3 ans qui est promu dans un corps et change de fonctions ne peut bénéficier d'une prime de mobilité. Alors que l'agent sur son poste depuis moins de 3 ans et qui change de grade peut en bénéficier ! Quel dommage pour les Adjoints promus SAMAS, les SAMAS promus Attachés, ou les CT promus IT !...

Le SYNTEF-CFDT demande à ce que la condition d'occupation de poste de 3 ans soit également levée pour les agents changeant à la fois de corps et de catégorie (C à B, B à A).

Deuxième bizarrerie, l'agent qui a une promotion de grade bénéficie d'une prime de changement de grade, mais l'agent qui change de corps n'a pas de prime à ce titre.

Le SYNTEF-CFDT revendique une augmentation forfaitaire pour un changement de catégorie (C à B, B à A) au moins égale à celle instituée pour le changement de grade.

Troisième bizarrerie, le délai d'immobilité de 3 ans se trouve levé en cas de restructuration ou réorganisation de service uniquement si l'agent accède à un groupe de fonctions supérieur, mais pas s'il demeure dans le même groupe de fonctions. Différence de traitement qui ne s'explique pas. **Pour le SYNTEF-CFDT la condition d'occupation de poste doit être levée dans les deux cas, les agents subissant la même réorganisation.**

Quatrième bizarrerie, les Attachés qui débutent au groupe 4 passeront 3 ans plus tard au groupe 3, « *sauf problème majeur, selon un dispositif de bascule quasi-automatique* » nous indique le DRH en séance. Ce qui est dommage c'est que cela ne figure nulle part dans la circulaire et que cette promesse avait été faite aux mêmes lors de l'instauration de la PFR, sans qu'elle ne soit écrite non plus. Tous les Attachés n'en ont pas bénéficié. **Pour le SYNTEF-CFDT cette règle quasi-automatique de passage du groupe de fonctions le plus bas à celui immédiatement supérieur doit figurer dans la circulaire, et concerner tous les corps.**

Cinquième bizarrerie, les changements de groupe de fonctions sont plus récompensés que les changements de grade, sauf pour les Assistants de service social où la revalorisation de l'IFSE est du même montant. L'administration considère donc qu'un agent qui change de groupe de fonctions fait preuve de plus d'« *investissement personnel et professionnel* » (ce sont les termes de la circulaire Fonction publique) qu'un agent qui change de grade... **Pour le SYNTEF-CFDT les revalorisations liées au changement de grade doivent être rehaussés au niveau des revalorisations liées à la mobilité dans un même groupe de fonctions.**

Sixième bizarrerie, la prime d'encadrement dans les services déconcentrés est remplacée par une majoration de l'IFSE qui est « *en cours de détermination* » et dont nous ignorons donc le montant à ce jour...

Septième bizarrerie, cette prime d'encadrement ainsi que la NBI « encadrement en administration centrale », également remplacée par une majoration IFSE, paraissent acquises. L'agent en bénéficiant et qui changera de poste pour des fonctions non majorées partirait en effet avec le montant IFSE qu'il a acquis. Jackpot par rapport au régime précédent...

Il n'est pas sûr que nous ayons relevé toutes les bizarreries liées à ce nouveau régime indemnitaire, une autre d'entre elle étant que l'indemnitaire se trouve désormais lié à la fonction et détaché du grade, ce qui fait rentrer la Fonction Publique dans une logique métier qui n'ose pas dire son nom. Sauf au ministère des Finances où le barème indemnitaire du RIFSEEP reste lié à l'évolution indiciaire.

Une autre de ces étrangetés n'en demeure pas moins que le RIFSEEP lie la revalorisation à la seule mobilité fonctionnelle, alors que celle-ci va se retrouver impactée par la mobilité géographique. D'une part à cause de l'étendue des nouvelles régions fusionnées. D'autre part parce que les postes vacants de même groupe de fonctions, ou de groupe de fonctions supérieur, ne sont pas extensibles à l'infini. Notamment pour les catégories B et C. Et que dire des Inspecteurs du travail en Unité de Contrôle qui ne bénéficieraient donc de

revalorisation IFSE qu'à l'occasion d'un changement de grade, ou lors du réexamen triennal dont la décision de revalorisation sera liée au montant de l'enveloppe budgétaire.

Le SYNTEF-CFDT reconnaît cependant que l'administration a clarifié et sécurisé les cas relatifs aux détachements et mises à disposition, les agents revenant au ministère avec les montants indemnitaires acquis lors de leur période hors ministère.

L'entretien professionnel annuel sous étroite surveillance du CIA.

Le CIA est une part variable liée à la manière de servir et à l'engagement professionnel. Son appréciation se fonde sur l'entretien professionnel (dommage pour celles et ceux qui n'en ont pas passé), et il varie de 0% à 100% du plafond fixé à chaque groupe de fonctions. Il n'est pas pérenne : il peut varier d'une année sur l'autre. A la hausse ou à la baisse. Ou être nul.

Le DRH nous assure une enveloppe budgétaire annuelle permanente permettant de verser un CIA (complément indemnitaire annuel) à tous les agents, ce **dès 2016 et pour 2017** également, cette enveloppe étant pérennisée en loi de finances 2017. Et pour après ?... Ce sont les lois de l'incertitude budgétaire...

Cette enveloppe de part variable serait **supérieure de 24% à celle versée lors du reliquat 2015** nous assure le DRH, sans nous donner plus de chiffres.

Selon nos calculs basés sur le bilan du reliquat 2015 communiqué par la DRH, le montant du reliquat 2015 représentait environ 2 174 225 € pour les services déconcentrés. Nous n'avons pas d'éléments statistiques nous permettant d'apprécier le montant 2015 en administration centrale et ne pouvons donc déduire le montant global de l'enveloppe 2016, qui ne nous a pas été communiqué. Cette absence de transparence est troublante.

La distribution de l'enveloppe se fera par sous-enveloppes aux directions (Di(r)ecctes, DAC). Là encore, aucun montant divulgué, le silence est d'or dit-on. Selon nos informations c'est là que cela commence à se compliquer : les sous-enveloppes sont d'un montant différent. Jusque là rien que de logique, cela dépend des effectifs des directions, certes. Mais **certaines directions peuvent se voir attribuer un montant en augmentation de 40% par rapport à 2015, quand d'autres sont en-dessous des 24% d'augmentation globale affichée !**

Pour le SYNTEF-CFDT, si le CIA est bien un outil d'individualisation ouvrant la voie à la concurrence dans un cadre de gestion par objectifs, il peut cependant se mettre au service du collectif de travail, à condition de se doter d'une réelle politique de redistribution indemnitaire. La circulaire Fonction publique sur le RIFSEEP indique en effet que « rien ne fait donc obstacle à ce que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service soit pris en considération dans l'attribution du complément annuel ».

Autre moyen possible de remettre du collectif : valoriser une fonction dans son ensemble. Au hasard : les Assistants de contrôle, les Contrôleurs du travail volontaires pour s'occuper des entreprises de plus de 50 salariés, les Inspecteurs du travail ayant en charge des intérimis longs, les agents des services renseignements du droit du travail qui seront bientôt impactés par l'évolution de leurs missions, les agents de SCT aux missions financièrement appréciables pour l'Etat, les agents d'administration centrale fortement sollicités à l'occasion d'évolutions législatives et réglementaires, la liste étant loin d'être exhaustive.

Au final on se rend compte qu'avec le RIFSEEP l'Etat a délibérément fait le choix de moins rémunérer ses fonctionnaires et d'accentuer une politique de prime au mérite.

Le SYNTEF-CFDT aurait cependant souhaité entendre l'administration décliner son plan de communication aux agents sur la mise en œuvre du RIFSEEP. Ainsi, des réunions d'information sont-elles prévues dans les services pour expliciter ce qui est selon la DRH « *un changement majeur au regard du régime indemnitaire actuel* » ?

Sans surprise, le RIFSEEP a fait l'unanimité des votes CONTRE (CFDT, CGT, FO, SNUTEFE-FSU, UNSA, SUD boycottant pour sa part le CTM).

Mise en œuvre des mesures PPCR

L'administration nous a informés des mesures PPCR mises en œuvre, mesures en faveur desquelles la CFDT Fonctions Publiques s'était prononcée.

Elles consistent en une légère augmentation indiciaire qui s'ajoute à la revalorisation du point d'indice enfin dégelé depuis 2010, ce qui permet de rattraper une partie du retard pris sur la hausse de l'inflation.

Par ailleurs, si les réductions d'ancienneté (RA) disparaissent, les nouvelles grilles indiciaires permettent à un agent qui aurait des RA sur une durée identique dans les grilles actuelles d'atteindre un indice plus élevé. De plus, des mesures compensatoires d'augmentation de ratios de promotion devront être mises en œuvre prochainement pour les passages de C en B et de B en A.

Par ces temps de restriction des budgets publics, les opposants à ces mesures peinent à expliquer pourquoi ils voulaient refuser ces mesures d'amélioration des parcours professionnels.



WWW.SYNTEF-CFDT.COM

Vos représentants au Comité Technique Ministériel du 6 septembre :

Luc DURAND (DGT)

Jean-Pierre LAGUETTE (Direccte Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées)

Frédérique LIBAUD-MAYERE (Direccte Auvergne Rhône-Alpes)