



SYNTEF-CFDT

Syndicat National Travail Emploi Formation



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

Compte rendu du Comité Technique Ministériel du 22 novembre 2016

Le Comité technique ministériel était sollicité pour information sur le projet de loi de finances (PLF) 2017 et pour avis sur un projet de décret relatif à la liste d'aptitude dans le cadre du concours réservé de l'inspection du travail (CRIT), ainsi que deux projets de décrets relatifs à la déclinaison des mesures PPCR (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations) Fonction Publique.

Autant dire que le dialogue social censé se dérouler lors de cette réunion n'avait qu'un impact plus que limité : le PLF 2017 étant à la main de la discussion parlementaire et les projets de décrets ayant déjà fait l'objet d'un retour définitif du guichet unique de la Fonction Publique, sans que les organisations syndicales n'aient été associées en amont.

Déclaration Préalable au Comité Technique Ministériel du 22 novembre 2016

Pour le Syntef-CFDT, ce que nous avons déclaré lors de la CAP de l'Inspection du travail reste d'actualité dans les services en ce 22 novembre.

Retrouvez l'intégralité de nos propos sur notre blog en cliquant sur le lien internet. En voici quelques morceaux choisis :

- Les postes vacants, parfois depuis plusieurs CAP, sont les signes évidents des suppressions de postes sur le champ « Travail » compte tenu des baisses d'effectifs encore programmées pour 2017.
- De plus, le Ministère a exigé un renforcement des URACTI sans moyen supplémentaire...

- Le traitement des amendes administratives et des nouveaux pouvoirs en général sollicite également des moyens humains ... qui font cruellement défaut.
- Le ministère demande également aux services de renseignement déjà très chargés et parfois dépeuplés de répondre aux demandes d'informations des TPE. Pourquoi pas... A condition qu'on nous en donne les moyens !
- Le SYNTEF CFDT ne peut accepter cette situation alors même qu'il est demandé aux agents une plus grande présence sur le terrain avec plus de contrôle sur le travail dissimulé et sur les détachements frauduleux, que les sollicitations des salariés demeurent élevées et, que majoritairement, les agents font des efforts pour s'adapter à la nouvelle organisation.
- Toujours pas non plus de lisibilité sur l'avenir des services du pôle 3^E et les probables délégations de missions aux conseils régionaux courant 2017.
- Cette instabilité naît du rythme des réformes de toutes natures auxquelles sont confrontés les agents : réformes « cœur de métier » comme les lois Rebsamen, Macron, El Khomri... Ou les réformes organisationnelles comme celles relatives à la réforme de l'Etat et la régionalisation, aux catégories C....
- En UR, en UD, les Directions restent souvent sur un prudent mutisme, ne prenant même pas la peine de s'adresser aux agents pour faire connaître le sens de ces réformes... N'en y aurait-il pas ?!!! Ou est-il si Byzantin que nos édiles locaux préfèrent jeter l'éponge, écrasés par ce supplice de Sisyphe d'un genre nouveau : porter jusqu'en bas de l'édifice réforme après réforme, éternellement !
- Ainsi, concernant les catégories C, si le projet de revalorisation du corps ne peut que rencontrer notre approbation de principe, on ne peut que déplorer la méthode : impréparation et désinvolture sont les mamelles de ce projet, allant jusqu'à négliger l'impact en terme d'organisation du travail sur le terrain.

Projet de loi de Finances 2017

Vous pouvez retrouver l'intégralité des programmes budgétaires de la mission Travail-Emploi sur le [portail de la performance publique](http://www.performance-publique.budget.gouv.fr) :

<http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/documents-budgetaires/lois-projets-lois-documents-annexes-annee/exercice-2017/projet-loi-finances-2017-mission-travail-emploi#resultat>

Le représentant de la DFAS débute sa présentation par un rappel du contexte des finances publiques, notamment :

- dépenses de l'Etat en PLF 2017 à 390,6 milliards d'euros (dont 41,8 milliards de charge de la dette et 48 milliards de contribution au CAS pensions) ;
- une dépense des ministères globalement en hausse par rapport à 2016 (+3,4 milliards), avec des secteurs prioritaires totalisant +7 milliards de crédits (+ 3 à l'éducation nationale, enseignement supérieur et recherche ; + 2 à la sécurité ; + 2

à l'emploi). Où il est toujours intéressant de constater qu'un secteur prioritaire ne signifie pas un ministère prioritaire en termes d'effectifs, celui du nôtre étant de nouveau amputé, de -150 ETP (emploi temps plein), pour un plafond d'emploi ramené à 9 523 ETP.

Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2016 (1)	Effet des mesures de périmètre pour 2017 (2)	Effet des mesures de transfert pour 2017 (3)	Effet des corrections techniques pour 2017 (4)	Impact des schémas d'emplois pour 2017 (5) = 6-1-2-3-4	dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2016 sur 2017	dont impact des schémas d'emplois 2017 sur 2017	Plafond demandé pour 2017 (6)
Emplois fonctionnels	171			-4	0	0	0	167
A administratifs	1 376		-1	55	+21	16	5	1 451
A techniques	2 319			-96	+10	5	5	2 233
B administratifs	759			-63	+57	44	13	753
B techniques	2 462			102	-136	-73	-63	2 428
Catégorie C	2 614			-7	-116	-52	-64	2 491
Total	9 701		-1	-13	-164	-60	-104	9 523

RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR SERVICE

Service	LFI 2016 ETPT	PLF 2017 ETPT
Administration centrale	1 122	1 122
Services régionaux	8 515	8 335
Services départementaux		
Opérateurs	1	3
Services à l'étranger		
Autres	63	63
Total	9 701	9 523

RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR ACTION

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	ETPT
07 – Fonds social européen – Assistance technique	30
14 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	1 121
15 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	1 151
16 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	5 042
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	329
18 – Personnels transversaux et de soutien	1 850
Total	9 523

MESURES GÉNÉRALES

L'impact de la décision de revalorisation du point d'indice dans la fonction publique est estimé à +2,9 M€ pour les rémunérations 2017.

Une enveloppe de 0,4 M€ est prévue au titre de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

MESURES CATÉGORIELLES

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2017	Coût 2017	Coût en année pleine
Effets extension année pleine mesures 2016						480 557	534 322
<i>Création d'un grade à accès fonctionnel pour les inspecteurs du travail</i>	50	A	Inspecteurs du travail	05-2016	4	5 279	15 837
<i>Requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail</i>	250	B	Contrôleurs du travail	12-2016	11	475 278	518 485
Mesures statutaires						2 903 056	3 260 476
<i>Création d'un grade à accès fonctionnel pour les inspecteurs du travail</i>	30	A	Inspecteurs du travail	01-2017	12	9 502	9 502
<i>Requalification de contrôleurs du travail en inspecteurs du travail</i>	250	A	Contrôleurs du travail	10-2017	3	119 140	476 560
<i>Mise en œuvre du protocole PPCR</i>	9 209	A, B, C	Agents titulaires	01-2017	12	2 774 414	2 774 414
Mesures indemnitaires						3 716 387	3 716 387
<i>Mise en œuvre du RIFSEEP partie CIA</i>	9 480	A, B, C	Tous les agents	01-2017	12	3 500 000	3 500 000
<i>Autres mesures indemnitaires</i>				01-2017	12	216 387	216 387
Total						7 100 000	7 511 185



Sur le programme 155, la  est intervenue notamment sur :

L'efficacité de la gestion immobilière : le premier axe de rationalisation est basé notamment, sur des réductions des surfaces occupées par regroupement des services, et sur des renégociations des baux lorsque cela est possible. Ainsi, pour l'administration centrale, trois sites annexes ont été rendus à leur propriétaire à la fin de l'année 2015, générant une économie de 0,7 M€/an. Cette rationalisation devra se poursuivre dans le prochain schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) d'administration centrale qui devra prendre en compte l'échéance de certains baux (fin 2019) et elle devra envisager de nouveaux regroupements en conformité avec la politique immobilière de l'Etat.

« Après l'abandon de 3 sites locatifs privés, l'année 2016 a été la première année où le parc immobilier est stabilisé pour l'administration centrale. Le nouveau Schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) de l'administration centrale sera élaboré en 2016 et 2017, en lien avec France Domaine, mais aucun changement de périmètre n'est attendu avant 2020.

Le Secrétaire Général a en effet annoncé le lancement de la recherche d'une nouvelle solution immobilière pour le site Mirabeau.

Pour le Syntef-CFDT celle-ci ne doit pas être uniquement basée sur la réduction des surfaces occupées.

Le transfert de crédits de 30 582 210 € vers le programme 333 (Moyens mutualisés des administrations déconcentrées) de la mission Direction de l'action du gouvernement, à la suite de la décision du gouvernement de mutualiser les moyens de fonctionnement courant des services déconcentrés placés sous l'autorité des préfets. Ainsi, sont transférés pour la partie concernant les DIRECCTE , les crédits relatifs aux **dépenses de fonctionnement courant** inscrits à l'action 8, les crédits relatifs aux **dépenses de bureautique** inscrits à l'action 9, les crédits relatifs à **la gestion et à l'entretien du parc immobilier** inscrits à l'action 10, les crédits prévus pour les **formations transverses** inscrites à l'action 13.

Ces dépenses correspondent à l'achat de matériel et de fournitures de bureau, aux frais de déplacement et de correspondance, de représentation et de réception, d'abonnements et de documentation, de reprographie, d'audiovisuel, à l'achat de carburants, de réparation et d'entretien des véhicules, aux crédits informatiques, aux crédits d'entretien, de gardiennage et de nettoyage, à des crédits de formation transverse

Concrètement, quelle va devenir la marge de manœuvre des DIRECCTEs pour ne pas fonctionner avec des moyens plus limités, notamment pour le parc automobile ?

La DFAS nous assure de relations particulières garanties avec les services du Premier Ministre...

Sur la liste d'aptitude concernant le CRIT,

Le projet de décret présenté, lapidaire, n'indiquant qu'une condition d'ancienneté de 10 ans dans le corps des Contrôleurs du travail, est directement issu de la loi Travail :

« Article 113 de la loi n° 2016-1088 :

I.-Pendant une durée de quatre ans à compter de la promulgation de la présente loi, le corps de l'inspection du travail est accessible, sans préjudice des voies d'accès prévues par le statut particulier de ce corps, par la voie d'un concours ouvert aux agents relevant du corps des contrôleurs du travail, dans la limite d'un contingent annuel de 250 postes chaque année. Ce concours est ouvert aux contrôleurs du travail justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, de cinq ans de services effectifs dans leur corps.

Les candidats ainsi recrutés sont nommés inspecteurs du travail stagiaires. Pendant la période de stage d'une durée de six mois au moins, ils suivent une formation obligatoire. Seuls les inspecteurs du travail stagiaires dont le stage a été considéré comme satisfaisant, le cas échéant après une prolongation d'une durée maximale de trois mois, sont titularisés dans le corps de l'inspection du travail. Les stagiaires qui n'ont pas été titularisés au terme du stage sont réintégrés dans leur corps d'origine. La durée du stage est prise en compte pour l'avancement, en dehors des périodes de prolongation éventuelle.

Les postes mentionnés au premier alinéa du présent I peuvent également être pourvus par la voie d'une liste d'aptitude, dans la limite d'un cinquième. Les conditions d'inscription sur cette liste sont définies par décret. »

La DRH indique donc que sa présentation initiale d'une condition d'ancienneté à 8 ans a été retoquée par le guichet unique fonction publique. Cette condition d'ancienneté doit être appréciée au 31 décembre de l'année précédant celle où le concours est ouvert (au 31/12/2015 pour la session CRIT 2016).

Le DRH précise que la liste d'aptitude CRIT 2016 a vocation à faire figurer les agents des pôles T et 3^E, quand la liste d'aptitude statutaire (celle examinée jusqu'ici habituellement en CAP) a eu vocation à faire figurer les autres agents.

A l'avenir les résultats de la liste d'aptitude devraient être connus en amont du début des épreuves du CRIT, afin de permettre aux promus de ne pas se présenter à l'oral. En effet, pour cette session, le retard pris dans le vote de la loi travail n'a pas permis une organisation calendaire optimale.

Une fois la liste d'aptitude CRIT établie lors de la CAP du 8 décembre, elle sera aussitôt communiquée au jury du CRIT afin de libérer des places supplémentaires de lauréats en fonction des promus qui auraient également réussi le CRIT.

Les promus par la liste d'aptitude CRIT suivront le même cursus de formation des lauréats CRIT, qui comportera un oral de sortie. **Sur ce point l'ensemble des organisations syndicales est intervenue pour souligner le décalage avec la liste d'aptitude statutaire pour laquelle il n'y a pas de jury ni d'examen organisé en sortie de formation, la valeur professionnelle de l'agent ayant été reconnue lors de son inscription sur la liste d'aptitude.** Le DRH a justifié ce choix en indiquant que pour la liste d'aptitude liée au CRIT, les promus devaient être traités de façon égale, dans le

respect de l'intention du législateur. Mais à traitement égal, pourquoi ne pas égaliser la condition d'ancienneté à cinq ans ?!...

Pour la CFDT, qui a préconisé l'ouverture d'une liste d'aptitude dans le cadre de l'EPIT (CRIT aujourd'hui), c'est une avancée essentielle dans la reconnaissance de la valeur professionnelle des Contrôleurs du travail.

Le SYNTEF-CFDT a été la seule organisation syndicale à soutenir la création de cette liste d'aptitude en votant POUR ce texte !

Abstention : UNSA-ITEFA, FO, SNUTEFE-FSU
Contre : CGT, SUD

Sur les mesures PPCR,

Pour les deux textes présentés, là aussi tout avait été réglé à l'avance, le guichet unique de la fonction publique ayant préalablement rendu son verdict à la présentation en CTM.

Le corps de l'Inspection du travail bénéficie ainsi d'un gain moyen de 20 points, qui correspond à la fois à un transfert de prime en point d'indice (pour 9 points d'indice brut) et à une augmentation indiciaire (11 points brut). L'emploi de RUD bénéficiant d'un gain moyen de 12 points. Cette revalorisation s'effectue sur 3 ans (2017-2019).

La proposition de la DRH de revaloriser le pied de corps Inspecteur-élève du travail de l'indice brut (IB) 390 à 418 pour l'année 2019 a été refusée par le guichet unique.

En contrepartie celui-ci a revalorisé deux échelons du grade de Directeur adjoint :

- le 2^{ème} échelon revalorisé à 725 IB au lieu de 717 IB en 2017 ; 732 IB au lieu de 724 IB en 2018 ; 740 IB au lieu de 737 IB pour 2019 ;
- le 3^{ème} échelon revalorisé à 775 IB au lieu de 765 IB en 2017 ; 781 IB au lieu de 776 IB en 2018 ; 785 IB au lieu de 776 IB pour 2019

Le protocole PPCR, parcours professionnels, carrières et rémunérations, améliore la rémunération des agents en revalorisant tous les indices de tous les échelons de toutes les grilles. Il entame, en plus, un processus de transformation des primes en points d'indice pour toutes les catégories de fonctionnaires (Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016).

C'est une ancienne revendication de la CFDT (et d'autres organisations syndicales...) car les primes sont exclues du calcul de la pension. Cette transformation, certes encore modeste, est une première étape vers plus de justice dans l'équilibre des rémunérations entre le traitement et les primes et pour une meilleure pension de retraite.

Le processus a commencé à compter du 1^{er} janvier 2016 pour tous les agents de catégorie B et certains agents de catégorie A (infirmiers et personnels paramédicaux, cadres de santé ainsi que ceux de la filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801), mais n'est apparu sur les fiches de paie qu'à partir de juillet au mieux, avec effet rétroactif, Pour les autres agents, tous les agents de catégorie C et les autres agents de catégorie A, le transfert débutera en janvier 2017.

Alors on entend beaucoup de choses sur PPCR, par exemple : « PPCR, C'EST PEANUTS »...

La Cour des Comptes estime le coût total de PPCR à 5 milliards d'euros par an jusqu'en 2020 ! « À l'horizon de 2020, le coût, prenant en compte les économies liées à l'intégration de certaines primes dans les bases indiciaires, pourrait atteindre 2,5 à 3,0 Md€ pour la FPE et 4,5 à 5,0 Md€ par an pour l'ensemble de la fonction publique." **Ça fait beaucoup de cacahuètes...**

Dans un contexte de gel du point d'indice depuis 2010 et de restrictions budgétaires voire de politique pas franchement favorable aux services publics, sachant que la dernière réforme de cette ampleur date des accords DURAFOR en 1992, est-ce que 5 milliards d'€ par an pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques c'est vraiment "peanuts" ?

Le projet de loi de finances 2017 prévoit un coût de 2 774 414 € au bénéfice des agents de notre ministère, soit 301€ par ETP...

La CFDT, comme les autres organisations syndicales, aurait bien évidemment souhaité plus encore pour chaque agent à la fin du mois, mais comme toujours notre syndicalisme s'inscrit dans la réalité. Il faut donc savoir prendre ce qu'il y a de bon et au bon moment.

« PPCR SERA PÉNALISANT POUR LES PROMOTIONS » entend-on aussi...

Evacuons immédiatement l'intox selon laquelle PPCR acterait la baisse des taux de promotions ou du plan ministériel de qualification (qui détermine le nombre de promotions annuelles respectivement à l'intérieur d'une catégorie et entre 2 corps) : rien dans PPCR ne parle de cela !

L'enveloppe de promotions est budgétaire et force est de constater que depuis quelques années cette enveloppe est en baisse : nous le dénonçons, mais PPCR n'y est pour rien...

De plus la DRH, suite aux demandes répétées de l'ensemble des organisations syndicales, vient d'ouvrir un cycle de concertation pour une requalification des emplois de la catégorie C vers la catégorie B et de la catégorie B vers la catégorie A, sur l'ensemble des ministères sociaux. Ce plan prévoit une augmentation des taux de promotion.

**« PPCR C'EST LA FIN de l'avancement différencié,
ma carrière va être ralentie....**

Oui, PPCR prévoit la fin de l'avancement différencié (ces petits mois distribués chaque année à une partie seulement des agents), mais ça n'aura pas d'effet négatif sur votre rémunération.

A tout moment, l'indice détenu dans les nouvelles grilles sera supérieur à celui qui aurait été détenu dans l'ancienne grille avec ou sans mois de réduction de délai d'avancement.

C'est la fin d'un système incohérent et inefficace, qui infantilise l'agent et le soumet à des facteurs qu'il ne peut maîtriser : l'appréciation de la manière de servir étroitement liée à la

personnalité des évaluateurs, le service plus ou moins porteur, la fonction exercée par l'agent, l'arrivée récente dans un service ou pire en cours d'année... pourquoi le regretter ?

De plus les quotas de mois faussent d'emblée un système qui ne peut récompenser tous les agents méritants, obligeant à faire des choix difficiles et empêchant de récompenser tous les agents à leur juste valeur.

Pour toutes ces raisons le SYNTEF-CFDT là aussi a été la seule organisation syndicale à voter POUR ces textes !

Abstention : UNSA-ITEFA
Contre : CGT, SUD FO, SNUTEFE-FSU



WWW.SYNTEF-CFDT.COM

Votre représentant au Comité Technique Ministériel du 22 novembre :

Luc DURAND (DGT)