



**SYNTEF-CFDT**  
Syndicat National Travail Emploi Formation



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 au Comité Technique Ministériel du 6 avril 2017**

**Ce CTM aborde principalement les thèmes de l'égalité professionnelle femmes-hommes et de la diversité.**

Respecter la diversité et l'égalité professionnelle c'est revenir aux valeurs fondamentales de notre société : dès 1789 le principe d'égalité en droit est inscrit dans la Déclaration des droits de l'Homme. Pour la CFDT mixité et diversité sont des facteurs d'une meilleure qualité de vie au travail et l'administration doit refléter la diversité de notre société.

Dans la fonction publique d'Etat, plus les niveaux de rémunération sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre. De plus, entre les femmes et les hommes employés à temps complet, un écart de salaire moyen de 16% est constaté. Parmi les agents, c'est la ségrégation professionnelle (le fait que les femmes occupent des positions professionnelles moins avantageuses que les hommes), qui explique plus de 60% de l'écart de rémunération constaté<sup>5</sup>. Car écart de rémunération demeure depuis des années et le plan d'actions présenté aujourd'hui n'apporte aucune mesure de réduction de cet écart, ce que demande la CFDT.

Dans notre administration, la part des inégalités liées au sexe dans la rémunération totale toutes catégories confondues est supérieure à 10% et particulièrement constatée en administration centrale pour les catégories C et A+<sup>6</sup>.

La maternité peut contribuer à accentuer les écarts de rémunération en raison de la réduction du temps de travail des femmes suite à une naissance et ce au cours des trois années qui suivent<sup>7</sup>. Les écarts peuvent être creusés davantage encore du fait

<sup>5</sup> Source : DGAFP, 10/03/2015.

<sup>6</sup> Idem et Rapport de situation comparée 2014.

<sup>7</sup> Idem.

d'un impact négatif sur l'attribution des promotions et l'accès à des postes à responsabilité<sup>8</sup>.

Que prévoit le plan d'actions 2017-2020 pour pallier ces situations ?

Pour le SYNTEF-CFDT, après l'obtention du « label diversité » en 2012 par notre administration et l'objectif de la labellisation « Egalité Professionnelle » pour 2017, une véritable dynamique d'actions en matière de lutte contre les discriminations, d'actions en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle doit davantage se développer.

En effet le rapport ALTIDEM sur la labellisation des ministères sociaux, que nous avons demandé dès juin 2016 et que l'administration n'a communiqué qu'en mars 2017 aux organisations syndicales, pointe que notre ministère est en passe de se faire délabelliser.

Si les services se sont mobilisés pour l'obtention de la labellisation en 2012, ce rapport montre que l'enthousiasme est retombé, félicitant cependant la DRH pour sa volonté sans faille, mais relevant des services déconcentrés défaillants en la matière, et des moyens ne suivant pas les principes affichés, tel le manque de reconnaissance des personnels en charge des thématiques.

Ainsi le plan d'actions « égalité entre les femmes et les hommes » a été réalisé à 85% sur la période 2013-2014, mais qu'à 60,5% sur 2015-2016.

Le SYNTEF-CFDT comprend que nos services ont pu être débordés par l'ampleur des réorganisations à mettre en œuvre sur la période, ainsi que par la précipitation imposée par le politique pour la réforme territoriale. Cependant ce constat d'ALTIDEM n'aurait pas eu lieu si les thématiques égalité-diversité étaient intégrées dans les projets de réorganisation, ce que revendique la CFDT qui constate que ce sont les femmes qui ont fait les frais de l'évolution des lignes hiérarchiques sans les services déconcentrés suite à la réforme territoriale.

Pour la CFDT cette démarche intégrée doit être liée à une politique intégrée de qualité de vie au travail dans tous les projets d'évolution des services. Les besoins évolutifs de la société, la multiplication des réorganisations, les usages croissants et trop peu encadrés des nouvelles technologies, les contraintes, les heures supplémentaires non reconnues, les heures de travail écrêtées, les temps de transport, l'inflation du coût du logement, la gestion des effectifs à flux tendus, des méthodes de management contestables posent des défis quant à la conciliation entre le temps de travail et les autres temps de la vie. Alors même que les agents, à la recherche du sens perdu des missions de service public, ont de fortes attentes sur ces questions<sup>9</sup>.

Sur le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, qu'ils soient en situation de handicap avant leur accès à l'emploi, ou qu'ils le soient devenus après avoir exercé une fonction (ce qui peut être en lien avec la gestion des âges), chaque agent doit bénéficier de l'accompagnement et du soutien nécessaire. Une attention particulière doit être portée sur leurs parcours professionnel, devant bénéficier du même taux de promotion que les agents qui ne sont pas en situation de handicap. Cela n'apparaît pas dans vos plans d'actions.

Nous relevons d'ailleurs que le plan d'actions « gestion des âges » 2014-2017 n'a été réalisé qu'à 26% fin 2016. En fait tous les plans d'action égalité-diversité n'ont pas été

---

<sup>8</sup> Idem.

<sup>9</sup> Enquêtes Baromètre social des ministères sociaux.

entièrement réalisés. Nous notons aussi qu'en matière de diversité les mesures visant à « améliorer le respect et l'exercice des droits des agents victimes d'une discrimination » et celles concernant « la formation des cadres dirigeants des MCAS à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes » n'ont pas été du tout réalisées sur la période 2015-2016.

Alors oui, une négociation sur « la lutte contre les discriminations » devait bien être engagée par notre ministère, ce qui a été fait et ce dont le SYNTEF-CFDT est satisfait. Cette négociation, qui arrive à son terme et débouche sur un projet d'accord, a été marquée par un véritable sens du dialogue social et des responsabilités de tous ses acteurs. La discussion a permis de mettre en avant des pistes de solution et une expertise a été commandée par l'administration. Pour la CFDT, si l'accord aboutit, les dispositions qui y sont contenues doivent ensuite être repris par des plans d'action ministériels.

### **Ce CTM aborde aussi les grandes orientations de la politique indemnitaire pour 2017 (RIFSEEP).**

La CFDT note avec satisfaction que la DRH anticipe plus en amont qu'en 2016 l'indemnitaire et tente une harmonisation face à l'hétérogénéité des pratiques des services déconcentrés constatées l'année passée. C'est dans cette perspective que la CFDT a participé et pesé dans le groupe de travail proposé en amont de ce CTM aux organisations syndicales par la DRH.

Pour le SYNTEF-CFDT il est essentiel d'insister dans la communication aux agents sur le lien désormais très fort entre l'entretien professionnel et l'évaluation de la « manière de servir » et « l'investissement professionnel », qui vont ensuite moduler les montants de CIA (complément indemnitaire annuel) servis en une fois aux agents, selon un calendrier prévisionnel s'étalant de juin à août 2017.

Communication aux agents mais aussi aux évaluateurs qui doivent maintenant achever leur campagne d'entretien au plus vite ! De même faut-il bien rappeler que le versement du CIA 2017 se base sur la « manière de servir » de l'agent en 2016. « Manière de servir » dont La CFDT demande qu'elle soit objectivée : précisée, détaillée en ses critères d'évaluation ! Les formations des évaluateurs et des évalués doivent intégrer ces changements culturels induits par le RIFSEEP.

La CFDT est satisfaite qu'il soit rappelé que le CIA ne doit pas être proratisé « en fonction de la quotité de travail de l'agent » : c'est un point que nous avons fait remonter lorsqu'il s'était présenté dans les services déconcentrés.

Nous rappelons cependant que le CIA, mesure d'individualisation, a aussi vocation à être distribué selon un investissement professionnel collectif selon le texte fonction publique, repris par la circulaire ministérielle sur le RIFSEEP et demandons à ce que ce point soit explicitement repris dans la note que vous adresserez aux services.

Reste un point concernant les ITS (inspecteurs du travail stagiaires) : comment le CIA leur sera-t-il attribué et sur quelle base ? Puisqu'à priori ils seront en formation pendant la fin de la campagne des entretiens professionnels.

Sur la part fixe indemnitaire (IFSE), la CFDT vous rappelle que les notifications de classement dans les groupes du RIFSEEP et de montants, ne sont pas encore parvenues à tous les agents.

Sur l'IFSE, la CFDT rappelle que ce sont bien tous les agents de plus de trois ans d'ancienneté dont la situation IFSE devrait être réexaminée, y compris les générations arrivées en 2011 et 2012.

Nous notons que l'administration commence à prévenir que le réexamen de situation ne signifie pas réévaluation automatique et nous entendons aussi : contrainte budgétaire. Nous appelons cependant à la vigilance : les agents ne doivent pas faire les frais ni d'une politique comptable, ni d'une défaillance d'évaluateurs pendant leur parcours professionnel. Par ailleurs à l'occasion de ce réexamen, la CFDT refuse que l'agent voit le montant de son IFSE diminuer.

Enfin si nous notons positivement une volonté d'harmonisation de l'administration indemnitaire, pour la CFDT c'est une première étape. L'alignement des primes devant se faire sur le principe du mieux disant : des services déconcentrés sur celles de l'administration centrale ; au sein des services déconcentrés entre les ministères de tutelle ; au sein de l'administration centrale entre les secteurs des ministères sociaux, et à terme avec les autres ministères, notamment financiers.

### **Ce CTM doit également aborder les sujets de l'Emploi.**

Les réductions constantes d'effectifs chaque année depuis cinq ans, amènent les directeurs régionaux et surtout départementaux à jongler pour éviter le pire. Aurons-nous encore, demain, les moyens d'animer, coordonner, suivre, contrôler et évaluer les politiques de l'emploi ?

La CFDT demande à nouveau une anticipation stratégique de la part de la DGEFP. Comment la DGEFP imagine-t-elle l'avenir du rôle de l'Etat au sujet de l'emploi au niveau national et sur les territoires ? Pour la CFDT la DGEFP doit conserver son rôle de cohésion sociale et nationale dans le cadre de la nouvelle organisation régionale.

Le positionnement de l'Etat dans les instances de gouvernance régionale est de plus en plus précaire (CREFOP, etc...). La CFDT demande que le Ministère soutienne ses agents et mobilise les préfets dans le sens d'une clarification des instances de l'Etat et d'une bonne articulation entre celles-ci et l'instance quadripartite, cela à tous les niveaux territoriaux.

La nouvelle organisation mise en place doit énoncer clairement les missions et le rôle de l'Etat dans la région et plus particulièrement les missions et le rôle des DIRECCTE et de leurs unités départementales. La CFDT revendique que les agents des services concernés dans les DIRECCTE soient informés et consultés à cette occasion.

La CFDT revendique que la DGEFP instaure une vraie cohérence dans les organisations mises en place dans les différentes régions. S'il n'y a pas forcément le même périmètre de déconcentration, il devra impérativement y avoir les mêmes lignes directrices. La DGP doit jouer son rôle d'animation des DI(R)ECCTE et favoriser avec la DGEFP et la DGE l'émergence d'un projet DIRECCTE régional itératif tenant compte des réalités de diagnostics et d'actions des UD.

Face à l'inquiétude des agents sur leur avenir, leur désarroi quant aux attermoissements de l'administration, le mal-être qui en découle et les risques psychosociaux sous-jacents, les agents ne peuvent être laissés seuls, sans directives claires, sur leurs missions et leur positionnement face à une probable nouvelle vague décentralisatrice ! Le SYNTEF-CFDT exige une information claire et rapide à destination des agents des

pôles 3E sur les négociations, sur leurs missions et postures dans les futures nouvelles organisations et sur leurs perspectives de carrières !

Ceci implique également une réflexion sur le repositionnement des agents dont tout ou partie des missions seraient transférées. Cette réflexion doit bien sûr être anticipée !

En parallèle d'un positionnement clair sur la nouvelle organisation des services et le positionnement des agents, il est impératif d'avoir un engagement du ministère sur des effectifs minimum dédiés à ces missions.

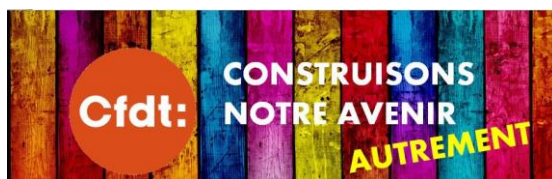
### **Ce CTM doit enfin aborder le service civique dans les ministères sociaux.**

L'accueil des services civiques contribue à la diversité dans nos services. L'accès au droit serait donc renforcé avec la signature de contrats civiques postés à l'accueil des UD et ou UR, pour garantir aux usagers l'accès aux droits par le numérique.

La CFDT demande à l'administration d'être garant d'un cadre qui permette aux personnes inscrites dans ces parcours civiques et aux agents qui occupent des fonctions d'accueil et/ou de renseignements en droit du travail de créer une fluidité et une logique entre les services.

La CFDT demande également un cadre bienveillant dans l'appréciation des mises en œuvre des personnes en service civique, s'agissant le plus souvent d'une première expérience dans un milieu professionnel, ainsi que la mise en place de formations adaptées relatives aux rôles et missions de nos services pour les services civiques en place.

Le SYNTEF-CFDT met plus généralement en garde sur le développement de l'apprentissage dans la fonction publique, l'accueil des volontaires du service civique, les emplois aidés, les stagiaires, qui ne doivent pas être utilisés comme une variable d'ajustement à la réduction des effectifs. L'administration doit donner à ses personnels les moyens d'accompagnement nécessaire à leurs missions, comme dans le cadre d'une démarche volontaire de rejoindre la fonction publique.



[WWW.SYNTEF-CFDT.COM](http://WWW.SYNTEF-CFDT.COM)

Vos représentants au Comité Technique Ministériel du 6 avril :

Luc DURAND (DGT)  
Emeline GALABRUN (DIRECCTE Occitanie), à titre d'expert.