

CTM Travail Emploi du 2 Avril 2015

Ce CTM était présidé par Madame Annaïck Laurent, Secrétaire générale adjointe des ministères sociaux, pour ce qui est du premier point abordé, puis par le DRH, Mr Joël Blondel.

L'ordre du jour était gigantesque : en effet, il était censé aborder la réforme de l'Etat, le projet de décret organisant le transfert aux Régions d'une partie des agents s'occupant du FSE, au titre des fonctions d'autorité de gestion qu'elles peuvent demander, la cartographie des CHSCT en Administration centrale Travail, le projet de conventionnement avec le FIPHFP, l'étude relative à la fonction d'assistant(e) de contrôle, le bilan des effectifs 2014 et les orientations 2015 avec un focus sur les effectifs de l'inspection du travail, le baromètre social, l'adhésion au RIFSEEP, un point INTEFP et le bilan social 2013(ouf !).

Voici tout d'abord la déclaration liminaire de la FSU

« Madame la présidente du CTM, Mesdames, Messieurs,

Nous aurions voulu évoquer en détail les inquiétudes dont nous font part nos collègues de travail :

- Inquiétude, tout d'abord, devant la multiplication, l'accélération et la combinaison des réformes de tous ordres qui les remettent en cause, eux et leurs missions :

- La revue des missions, dont le premier rapport a du être rendu au gouvernement, mais dont ils ignorent le contenu des 60 mesures retenues.
- La réforme territoriale des services de l'Etat, à l'occasion de laquelle les préfets et les préfigureurs vont tailler dans l'organisation des services et les postes de travail, tant des U.R. que des U.T.
- La loi NOTRe, qui risque de signer, au mieux, une paralysie du S.P.E. dans les régions, au pire, une éviction de l'Etat de la maîtrise des leviers de mise en œuvre des politiques de l'emploi.

- Inquiétude, ensuite, devant la cécité de certains directeurs d'U.T. ou de DIRECCTE qui refusent de voir les désordres graves engendrés par la mise en œuvre combinée de la réforme de l'inspection du travail et des suppressions d'effectifs.

- Inquiétude, encore, devant le blocage persistant des rémunérations, qui pourrait être aggravé cette année, selon les rumeurs, par l'absence de toute enveloppe de repositionnement des primes en juillet prochain.

- Inquiétude, enfin, devant ce qui apparait comme un certain amateurisme de notre ministre de tutelle, qui ne semble pas pouvoir tenir une ligne claire, lisible et opératoire sur le partage des rôles entre l'Etat et les collectivités territoriales en matière d'emploi et qui, quand il s'exprime au sujet du contrat du travail, semble ignorer les fondamentaux du droit qu'il est censé faire respecter.

OUI, nous aurions voulu développer ces thèmes, parce que les agents nous le demandent, mais, devant le caractère extrêmement chargé de l'ordre du jour de notre réunion d'aujourd'hui, nous nous contenterons de cette évocation et nous en tiendrons là.

Mais, sans doute, les agents auront-ils l'occasion de ré aborder ces sujets plus longuement, notamment, à l'occasion de la journée nationale d'action intersyndicale du 09 avril prochain.

Nous vous remercions de votre attention. »

Après les déclarations des OS, les points de l'ordre du jour ont été abordés, sauf celui sur l'INTEFP, pour cause de besoin de supplément d'information et l'examen du bilan social, pour cause de manque de temps.

I – La réforme de l'Etat

Voici ce que nous a dit Mme A. Laurent :

- **La revue des missions** : la lettre de mission ministérielle, prenant en compte les conclusions de la revue des missions, les rapports des inspections générales et fixant une liste des lois à venir semble être retardée. En effet, les 60 mesures retenues de la revue des missions sont toujours à l'arbitrage du premier ministre (PM). Quoi qu'il en soit, parmi elles, si certaines nous concernent, comme un regard des SGAR sur les programmes d'études, aucun nouveau transfert de missions importantes n'est au programme. Il ne serait évoqué que le transfert à Pôle Emploi de l'indemnisation chômage des contractuels de droit public, celui aux Régions des programmes de lutte contre l'illettrisme, déjà en marche. Donc, cette feuille de route ne nous sera présentée, en CTM, que lorsque lesdits arbitrages auront été rendus.

Nous avons insisté, ainsi que d'autres OS, sur la nécessité d'avoir une « ligne » connue du ministère, sur les missions, l'organisation des services, afin de pouvoir répondre aux interrogations des agents et, dans certains cas, aux consultations des préfets.

On nous a répondu que la position du ministère sur l'emploi était claire, mais que maintenant il y a les débats de la loi NOTRe, qui ne sont pas encore tranchés. On comprend que les agents soient inquiets, mais c'est parce que l'on est encore dans un « entre deux », évolutif.

- **La réforme territoriale** : à ce jour, à part le point d'aboutissement, de 13 régions, qui est connu, les schémas de cadrage sont encore en cours de rédaction. Ainsi, le secrétariat général (SG) envoie le 3/4 les noms des Directeurs préfigurateurs pressentis à la MICORE. Mi-Avril (en fait, on sait maintenant que ce sera le 22/4), le premier ministre lancera officiellement la mise en œuvre de la réforme, avec nomination des préfets préfigurateurs, des équipes de directeurs préfigurateurs, les chefs-lieux provisoires des nouvelles régions et les principes directeurs de la réforme et de la gestion des RH.

Juste après, le SG donnera une lettre de mission aux Directeurs préfigurateurs pour cadrer leur travail dans le cadre des équipes de préfiguration, qui auront jusqu'au 30 Juin pour élaborer des schémas d'implantation et d'organisation des services dans les grandes régions. Le PM les validera en Juillet et, à l'automne, les équipes de préfiguration prépareront la mise en place de l'organisation-cible, qui se fera sur 3 ans.

Préalablement, le 30 Avril, les préfets de région actuels auront remis leur diagnostic territorial au premier ministre.

Les OS ont demandé que se tienne un CTM juste avant la sortie de la lettre de mission ministérielle, afin d'échanger sur son contenu et de connaître les noms des préfigurateurs pressentis. Les noms de ces derniers ne nous ont pas été donnés, seuls les critères de choix ont été rappelés (équilibre Travail-Economie, parité F/H, ancienneté, expérience,...). Quant au CTM extraordinaire, la SG adjointe hésite sur le sujet, car elle n'est pas encore sûre que le préfet J.L. Nevache, qui coordonne cette réforme, sera d'accord pour une lettre de mission ministérielle. Interrogée sur les principes directeurs, A. Laurent répond ne pas pouvoir s'engager, à ce stade, sur l'absence de toute mobilité forcée et sur le niveau d'organisation du dialogue social.

On voit donc qu'il n'y a encore pas beaucoup d'informations précises au menu. Pourtant, les agents ont absolument besoin d'informations et d'engagements, comme, par exemple, celui de pouvoir continuer à travailler dans la résidence administrative qu'ils ont choisie, dans un cadre stable et sur les missions pour lesquelles le ministère a compétence. Nous dénonçons cette instabilité et l'incapacité des pouvoirs publics à pouvoir s'engager sur ces terrains.

II – Le projet de décret relatif au transfert du FSE

En décembre 2013, il a été décidé que les Régions pourraient être autorité de gestion des crédits FSE et qu'elles pourraient bénéficier, à ce titre, de transferts de postes d'agents des Direcctes, sur la base du volontariat (estimés à 48) et ceci a été repris dans la loi et un décret de Juin 2014. Toutes les régions ont demandé à être autorité de gestion, les conventions ont été signées : 20 conventions pour 39 ETP. En fait, il n'y aura que 46 transferts, dont 6 agents volontaires (4 A et 2 B). Le texte proposé confirme le transfert, précise le contenu des arrêtés préfectoraux et le calendrier officiel: 1/7/2015 pour les transferts opérés avant le 1/4/2015 et le 1/1/2016 pour les autres. Les agents ont ensuite 2 ans pour se déterminer sur leur intégration dans les corps de la Fonction publique territoriale ou leur mise à disposition sans limitation de durée.

Les OS, dont la FSU, ont demandé des explications sur le contexte, l'état des services FSE dans les Direccte et leur charge de travail avant-après, sur l'état des volontariats, l'utilisation des fonds d'assistance technique, les modes de transfert et de compensation.

Le DRH a répondu qu'il y avait 239 agents dans les services FSE, que le nombre d'emplois transférés a été négocié avec les Régions, que le poids du contrôle a été estimé à 35 % des 6,43 M€ d'assistance technique, soit 20 ETP. L'arbitrage a été de 2 ETP par Région, mais, en fait, ce sera essentiellement du transfert financier (1,8 M€ pour les 40 emplois maintenus dans nos services). S'agissant des collègues contractuels, quelques uns ont choisi d'aller se faire embaucher directement dans les conseils régionaux. Il n'y en a aucun parmi les 6 volontaires. Pour l'assistance technique, le ministère demande l'autorisation de procéder à des recrutements sur ces fonds sans qu'ils pèsent sur nos schémas d'emploi, puisque ce sont des CDD et qu'ils sont financés hors BOP 155, mais, pour le moment, le Budget n'est pas encore convaincu.

Le vote unanime contre ce projet a montré que toutes les organisations syndicales étaient opposées à ce transfert de mission et d'agents. Nous voulons garder la compétence Emploi et la maîtrise des crédits. Le texte devra donc faire l'objet d'une nouvelle demande d'avis dans un CTM ultérieur.

III – La cartographie des CHSCT en administration centrale

Le principe retenu est le maintien d'un CHSCT spécifique à l'administration centrale Travail Emploi, sous réserve de la tenue de CHSCT communs quand les sujets s'y prêtent.

La FSU s'est déclarée favorable à ce principe, mais est interrogative quant à la liste des OS pouvant nommer un représentant, celle-ci ne faisant mention que de la CGT, alors que la liste présentée en Administration Centrale était une liste commune CGT-FSU. La DRH répond que le décret prévoit d'attribuer les voix obtenues à chaque OS, selon la clé de répartition indiquée dans la constitution de la liste commune, et non à la liste en tant que telle.

Les votes sont les suivants : unanimité pour la création d'un CHSCT spécifique, 6 pour l'arrêté de répartition des sièges (UNSA et CFDT) et 7 abstentions (CGT, FSU, SUD, FO)

IV – Projet de conventionnement du ministère avec le FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique)

Ce conventionnement ne serait pas le premier, mais un renouvellement ; il n'est, au demeurant, pas obligatoire, mais il permet de faciliter la prise en charge des agents handicapés. Pour mémoire, notre ministère emploie actuellement 6, 98 % de TH dans ses effectifs (6,5 % pour l'ensemble des ministères sociaux), ce qui est conforme à la réglementation, mais encore modeste.

Pour la FSU, ce projet est plutôt intéressant, car il donne au ministère la possibilité de bénéficier de l'expérience et des aides du Fonds en matière d'insertion de personnes handicapées dans les services. Toutefois, le projet comporte une fiche spécifique sur l'embauche d'apprentis handicapés, et à aucun moment, le CTM n'a été informé et consulté sur le sujet de l'embauche d'apprentis dans les services. Il conviendrait donc d'attendre une telle consultation pour se prononcer sur le projet de conventionnement. D'autre part, la consultation de la Fonction Publique n'est pas encore terminée sur ce sujet.

Enfin, le décret de 1982 prévoit que le CHSCT ministériel soit consulté sur ce type de mesures.

Le DRH a répondu que le CTM serait consulté sur l'apprentissage en juin prochain, et, qu'en attendant, il acceptait de retirer du projet la fiche traitant spécifiquement des apprentis handicapés. Le projet a donc été soumis au vote, sans cette fiche n° 6.

Ont voté pour ce projet les représentants CFDT, UNSA et FSU. Les autres représentants se sont abstenus.

V – Présentation de la Fiche relative à l'enquête sur la fonction d'assistant de contrôle

Il s'agit d'une mission confiée au (ex ?) Direccte d'Aquitaine, S. Lopez, afin d'enquêter sur les initiatives prises dans trois régions pour avancer dans la mise en place d'emplois d'assistants de contrôle au sein des UC, emplois correspondant à la fiche –métier sortie en 2014.

La FSU a fait savoir que, si le fait que le ministère s'intéressait enfin aux secrétariats de l'inspection était positif en soi, après tant d'années d'ignorance, il n'en restait pas moins que cette démarche était pétrie de contradictions :

- On s'occupe de valoriser leurs fonctions au moment où les effectifs de secrétariat fondent comme neige au soleil.
- La fiche-métier décrit des fonctions qui sont plutôt de niveau B, mais il n'est rien prévu de précis sur la promotion de ces agents C en catégorie B.

Encore une fois, c'est une réforme qui est lancée sans avoir défini précisément le point d'arrivée et balisé la façon d'arriver du point A au point B. C'est la logique du « on apprend en marchant », mais attention, cela peut être « casse-gueule » !

Derrière la fiche-métier, il y a la disparition des fonctions de secrétariat classique, qui seraient assurées par les agents de contrôle, à travers l'usage de Wiki'T. Ce qui va faire perdre aux secrétaires leur connaissance du fond des dossiers, des « affaires » en cours.

Le DRH et le DGT adjoint ont ainsi répondu à nos critiques : la frappe va enfin être du ressort des A de l'inspection du travail, comme dans toute la Fonction Publique. Et l'on sait que l'on est dans un système contraint, tant sur le plan effectifs que rémunérations. Fondamentalement, il s'agit de donner un autre contenu aux fonctions des secrétaires.

Sur les évolutions, le DRH estime qu'il ne faut pas créer des fractures, mais il y a des agents qui souhaitent évoluer et d'autres non. On ne peut contingenter ceux qui le veulent, et les moyens ont été budgétés pour former tous les agents concernés : il s'agit de modules de l'INTEFP qui se dérouleront dans les DIRECCTE.

En termes de promotion, la DRH n'a pas, nous dit-elle, les moyens d'un plan massif de promotions de C en B, mais elle a déjà augmenté les ratios de passage de C en B, de 20 % à 50 %, puis 40 %, ce qui a fait 55 promos en 2014 et fera 70 en 2015 sur l'ensemble Affaires sociales (*ouf, on avait cru que c'était au Travail, c'était trop beau !*). Elle va aussi demander des augmentations des ratios promus-promouvables et, paraît-il, les plafonds des primes vont augmenter massivement grâce à la RIFSEEP (*mais sans enveloppe supplémentaire !*). Mr Calvez nous a promis un retour sur les synthèses de la mission confiée à S. Lopez.

Tout ceci est scandaleux et bien dans la lignée de la nouvelle gestion du personnel. On demande toujours plus de compétences aux agents mais sans compensations financières.

La FSU dénonce ce système et réclame un véritable plan pour un passage massif de C en B.

VI – Bilan des effectifs, de la campagne 2014 des primes et de la masse salariale 2014

○ **Bilan des emplois et masse salariale 2014.** Le ministère bénéficiait en 2014 d'un plafond d'emplois de 9900 ETPT, il l'a consommé à plus de 99 % (9846), ce qui est quasiment indépassable, nous a-t-on dit. Il a fini l'année en situation de léger sous-effectif (*le sous-effectif, on s'en était aperçu !*). A noter que le compte spécial servant à payer les pensions des agents partant en retraite a été consommé seulement à 97 %. Nous avons fait remarquer qu'une cause probable de cette sous-consommation était la difficulté des SAF à connaître précisément les intentions de départ en retraite, les agents étant dans une grande incertitude quant à leurs conditions de départ, faute d'obtenir des réponses des services des SG et du Service des pensions de Nantes. Les crédits salariaux consacrés aux mesures catégorielles a été entièrement utilisé en 2014, dont une grande part pour l'intégration au NES des CT (2, 848 M€ sur 4,5 M€). La revalorisation indemnitaire annuelle a représenté 17,5 % de l'enveloppe. Nous avons redemandé ce qu'il en serait pour la revalorisation 2015.

○ **Focus sur les effectifs de l'IT.** Le tableau présenté par le DRH fait apparaître, au 31/12/ 2013, un total de 2101 agents de contrôle, auquel il ajoute 130 ITS, partis en formation, ce qui fait 2231, soit + 20 par rapport au 31/12/2012. Pour ce qui est de la situation au 31/12/2014, ce sont 2031 agents de contrôle qui apparaissent, auxquels sont ajoutés 205 ITS et 226 RUC, soit 2462 « agents de contrôle », soit une augmentation de plus de 230 agents par rapport à 2013.

Ces différents tableaux montrent, dit le DRH, que, oui, les effectifs baissent, mais que ce n'est pas la conséquence des réformes du ministère, mais celles du vote du Parlement. Les effectifs de contrôle montrent, dit-il, une grande stabilité, même si les ITS ne sont pas sur le terrain, étant en formation. A cela il faut ajouter les RUC, dont certains font bien effectivement du contrôle. Il considère que l'effort de recrutement du ministère est suffisant pour permettre de respecter le plafond d'emplois.

Evidemment, cette présentation nous est apparue comme extrêmement biaisée. En effet, tout d'abord, les ITS ne peuvent être comptés comme des agents de contrôle en fonction, étant en formation pendant 6 mois, voire 7 mois pour la promo actuelle, puisqu'ils ne seront affectés qu'au 1/7/2015. Ensuite, les RUC n'ont pas à être ajoutés, car une très faible proportion d'entre eux exerce des fonctions de contrôle, et encore, quand ils les exercent, c'est concurremment avec d'autres fonctions, enfin, les agents en URACTI (60 à 80 personnes) ne sont plus dans les sections et n'agissent que sur un seul champ. Autant dire qu'il n'est pas du tout étonnant que les agents de contrôle se sentent, dans bien des départements, nettement plus chargés qu'auparavant et expriment leur refus de surcharge de travail. Tous les tableaux de la DRH-DGT ne changent rien à cela.

○ Dernier tableau présenté, celui de **l'évolution des effectifs de CT**, où l'on voit que, d'après les projections de départs en retraite, les CT ne seront plus que 800 en 2019, dernière année d'EPIT, et 318 en 2022. *Il ne nous a pas été dit quels recrutements sont envisagés pour compenser ces départs. Bien pire, la réponse à notre inquiétude de voir fondre les effectifs rapidement, faute de recrutement suffisant, a été que ces recrutements s'effectuaient dans la limite des baisses d'effectifs. Donc nous n'avons aucune assurance pour l'avenir sur la stabilité des effectifs.*

Nous avons demandé à ce que nous soit transmis le nombre de départs en retraite de tous les corps notamment des inspecteurs du travail.

Sur les primes 2015, la réponse a été vague mais non moins inquiétante : il n'y aura que très peu de marges de manœuvre pour l'indemnitaire, sans préjuger de ce qui pourrait être dégagé en fin d'année pour les reliquats.

Sur l'information des agents sur leur montant de retraite, le DRH a dit que dans chaque SG de Direccte, des agents avaient été formés pour pouvoir répondre aux agents. Ah bon ?

VII – Le baromètre social

Le Secrétaire Général a émis le souhait de mettre en place en 2015 un baromètre social pour mesurer le climat social et les conditions de travail des agents. Une enquête annuelle auprès des agents, impliquant de répondre à 45 questions sera prochainement diffusée dans les services. Le marché est passé pour trois ans.

Une prochaine réunion devrait avoir lieu le 5 mai, qui permettrait de rencontrer le prestataire chargé de recueillir les réponses.

Pour la FSU les données issues de ce baromètre ne feront que s'ajouter aux informations détenues par ailleurs, notamment dans le cadre des fonctions du CHSCT et du CTM.

VIII- Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de L'expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Une motion préalable a été émise par l'ensemble des organisations syndicales pour refuser ce nouveau dispositif et pour demander une réelle revalorisation des toutes les catégories.

La RIFSEEP, c'est quoi ? Ce nouveau régime indemnitaire a été mis en place par la fonction publique par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, remplace la Prime de fonctions et de Résultats (PFR) et est censée l'améliorer.

Il se décompose en une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée mensuellement et d'un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Pour chaque corps est défini un nombre limité de groupes de fonctions, déconnectés du grade. Le premier groupe est réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

Le montant de l'IFSE est réexaminé en cas de changement de fonction, au moins tous les quatre ans et en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Au cours de la réunion on apprend que le passage à ce nouveau régime ne se fera pas pour les corps interministériels comme prévu au 1^{er} juillet 2015 mais au 1^{er} janvier 2016.

Tous les corps de notre ministère y adhéreront, donc y compris les inspecteurs et les contrôleurs du travail.

Pour ces derniers l'adhésion se fera au 1^{er} janvier 2017.

Le complément indemnitaire annuel sera versé en une seule fois.

Un travail est entrepris actuellement pour construire des groupes identiques avec le ministère des Finances.

Toutes les anciennes primes disparaîtront y compris les primes informatiques et seront remplacées par le RIFSEEP.

La FSU n'est pas favorable à ce régime qui instaure un système de primes variables et individualisées en fonction du poste occupé, du parcours professionnel et de l'engagement professionnel, soit encore plus de divisions et d'inégalités entre les agents

Les représentants FSU au CTM.