

CTM du 6 septembre 2016

DECLARATION LIMINAIRE

Le boomerang

Loi du 2 novembre 1892 : création d'un corps d'inspecteur du travail chargé d'assurer le contrôle effectif de l'application des lois ouvrières dans les établissements industriels.

Cette loi est reconnue comme fondatrice de la politique sociale en France puisqu'elle rompt avec le passé et qu'elle ouvre une brèche dans la forteresse patronale si bien gardée, dans les usages et les idées dominantes. L'Etat s'autorisait à intervenir dans le privilège patronal d'organiser comme il l'entendait le travail dans les entreprises, au mépris des lois. L'Etat gagnait en autorité et responsabilité. Il n'admettait pas que les lois dont il était dépositaire et l'exécuteur soient bafouées. Le régime républicain en ressortait affermi.

134 ans plus tard vote de la loi travail avec l'affirmation de la primauté de l'accord d'entreprise sur la loi. Retour à la case départ pour les salariés ...

En usant à deux reprises le 49-3 à quelques mois d'intervalle, le premier ministre de gauche a imposé au forceps une loi qui détruit l'architecture de la politique sociale.

Aussi rapide qu'un clic d'ordinateur ! 100 ans d'histoire détruits en si peu de temps à l'appui de quelques rapports !

Une politique à coup de menton qui ne fait qu'ajouter à la crise morale des Français déjà bien éprouvés et divisés sur des sujets angoissants pour leur avenir à l'intérieur du territoire et en Europe...

Mais gars à l'effet boomerang ! Dans les mois à venir, retour à la réalité !

Au final à peu près tous les économistes et même le MEDEF, s'accordent à dire que cette loi vantée pour devoir participer à la lutte contre le chômage n'aura pas d'incidence sur celui-ci...

Une bataille juridique est annoncée par les syndicalistes s'y opposant. Cette loi mal née est donc déjà synonyme d'insécurité juridique.

127 décrets sont prévus. A quoi s'ajoutent les lois Rebsamen et Macron. Un déluge qui tombe sur la tête des services d'inspection du travail. Du jamais vu en si peu de temps !

Nous espérons que la hiérarchie aura la sagesse de ne pas exiger des objectifs de contrôle dans cette période !

Sur la Haute-Savoie, nos collègues nous font remonter que la hiérarchie ne soutient pas la collègue qui cherche jusque à faire son travail !

Aucun ministère ne se comporte de la sorte avec ses agents ! On n'a jamais vu le ministère de l'intérieur ne pas soutenir les policiers ! C'est scandaleux ! Nous demandons que le DGT tienne ses promesses et fasse le nécessaire pour faire respecter l'état de droit dans cette région !

Nous demandons qu'une médiation soit entreprise d'urgence pour sortir de cette situation qui n'honore pas notre ministère.

Sur les sujets à l'ordre du jour :

- Les orientations de la politique indemnitaire en 2016 : malgré notre insistance (et celle de Sud et la CGT), le seul document communiqué sur le sujet est le projet de circulaire sur le RIFSEEP avec ses annexes. Bien léger pour aborder l'orientation de la politique indemnitaire de 2016 !

D'autant qu'à la lecture des documents deux éléments importants nous sautent aux yeux : nous comprenons qu'alors qu'au cours des dernières réunions sur le RIFSEEP le DRH avait accepté un classement en trois groupes pour les attachés, il est question maintenant de quatre groupes. Aucune information n'a été donnée aux membres du CTM jusqu'à aujourd'hui.

- Autre élément nous aimerions comprendre pourquoi les Inspecteurs du Travail, catégorie A, se voient attribués le plus bas socle indemnitaire, alors qu'ils font 18 mois de formation et alors qu'ils ont les mêmes montants réglementaires d'IFSE et de CIA que les inspecteurs des affaires sanitaires et sociales ?

Pourquoi s'étonner que ce métier ne soit pas plus attractif ? A quoi sert de missionner des IGAS sur ce sujet, si la Haute Administration n'est pas capable de respecter le principe d'égalité de traitement pourtant défini par le Conseil d'Etat qui l'a érigé en principe général du droit.

Cette égalité qui doit présider dans toutes les décisions concernant la carrière des fonctionnaires et qui pose question sur le dernier EPIT où des collègues ont été prolongés et un autre recalé alors qu'aucuns éléments précis ne leur permettaient de le prévoir avant le passage à l'oral final.

Cela augure très mal des discussions sur l'application pour le corps de l'inspection du travail de l'accord PPCR. D'ailleurs nous n'avons eu aucun document sur ce sujet pourtant à l'ordre du jour !

Nous avons fait référence à la fin du 19^{ème} siècle au début de notre intervention, nous y revenons en citant un auteur contemporain en guise de conclusion :

« Les peuples démocratiques - souligne Tocqueville - ont un goût naturel pour la liberté. [...] Mais ils ont pour l'égalité une passion ardente, insatiable, éternelle et invincible. »

Ce CTM était présidé par Monsieur Blondel, le DRH.

Etaient présentes les organisations syndicales suivantes : CFDT, CGT, UNSA, FO, FSU-SNUTEFE ;

REPONSES DE L'ADMINISTRATION SUITE AUX DECLARATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

L'EPIT 2016

Les trois collègues prolongés repasseront l'oral le 28 septembre 2016, devant des membres de jury différents du précédent oral.

Le nouveau concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail (CRIT)

L'administration conviera OS à une réunion courant automne pour préciser les modalités du nouveau CRIT (rôle du jury, définition des critères choisis pour établir la liste d'aptitude des 50 agents qui s'ajoutent aux 200 agents du CRIT).

En effet cette année, la liste d'aptitude sera composée de 10 agents pris sur la liste d'aptitude habituelle auxquels s'ajoutent une liste de 50 agents établie dans le cadre du CRIT. Pour ces derniers, la DRH souhaite qu'ils suivent le même cursus de formation que les 200 ITS du CRIT et qu'ils passent l'oral final comme les lauréats du CRIT.

Pour la FSU-SNUTEFE, cette option est curieuse puisqu'elle revient à faire un traitement différencié avec les autres agents choisis sur la liste d'aptitude habituelle.

Joël Blondel indique qu'il sera possible d'affecter les lauréats hors de la section, mais tout en gardant l'objectif qu'à l'avenir tous les postes d'agent de contrôle doivent être tenus par des inspecteurs. Il rappelle qu'en majorité les IET ont été affectés en section et que les attachés sont orientés vers le pôle 3 E. Le DRH indique également que les affectations sont réalisées plutôt dans la région administration d'origine des ITS.

Les formations devraient être adaptées aux postes d'affectation (pôle T, pôle 3^E).

Négociations avec les OS

Concernant les différentes négociations prévues avec les OS, le DRH a précisé qu'elles se dérouleraient de la manière suivante :

Pour la négociation sur les discriminations, deux réunions sont prévues à la mi-octobre puis qu'en décembre un accord finaliserait les échanges.

Sur la carrière des CT, une première réunion s'effectuera soit en novembre ou début décembre. Un projet d'accord sera soumis aux OS en février 2017.

Sur la carrière des représentants syndicaux, une réunion aura lieu en février 2017 et devrait se finaliser par un accord en avril 2017.

1) ORIENTATION DE LA POLITIQUE INDEMNITAIRE DE 2016

Le DRH explique que les derniers arbitrages budgétaires ont été rendus la semaine dernière.

Le dispositif de la politique indemnitaire est accroché dès cette année au RIFSEEP, qui se décline en deux primes, l'IFSE versé par mois et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) versé à l'année. Celui-ci n'est pas pérenne car distribué en fonction de la manière de servir.

Le DRH dit avoir obtenu de Bercy, le principe qu'une enveloppe permanente sera consacrée désormais au CIA. Ce qui signifie que le régime de reliquat est terminé. Le montant de l'enveloppe serait supérieur de 24 % par rapport à l'année dernière. Les corps n'ayant pas adhéré au RIFSEEP (les contrôleurs du travail et les non-titulaires) conservent le plafond antérieur des primes. Les agents au-dessus du plafond ne toucheront pas de CIA.

Et les agents qui boycottent les évaluations recevront-ils un CIA ? Le DRH répond que cela les obligera à y aller.

La circulaire ne précise pas rien sur le versement du CIA pour les agents disposant de décharge syndicale. Mais la DRH a confirmé qu'ils auront un CIA.

Pour l'IFSE : le DRH nous déclare que la ligne directrice de la circulaire est d'arriver à un barème commun et à la construction des barèmes de gestion.

Concernant les corps communs à la fonction publique (attachés, secrétaires, adjoints) la DRH indique qu'elle est arrivée à aligner les barèmes du secteur travail aux autres secteurs.

A notre remarque au décrochage du socle indemnitaire des Inspecteurs du Travail avec les Inspecteurs des Affaires Sanitaires et Sociales (IASS), la DRH répond qu'il n'a pas été possible d'aligner le corps de l'inspection du travail à celui des IASS car le niveau des primes étaient trop bas...

Pour la FSU-SNUTEFE, ces explications ne nous ont pas convaincu. Faut-il donc comprendre que l'on fonctionne avec les mêmes budgets qu'auparavant ? C'est drôle quand même que l'objectif d'établir un barème commun pourtant rappelé par le DRH ne s'applique pas pour le corps de l'inspection du travail !

L'annexe 4 du projet de circulaire précise les montants liés aux événements de carrière (changement de groupe ascendant, mobilité au sein d'un groupe, changement de grade). Si l'administration a décidé une réévaluation triennale à la place de la réévaluation quadriennale prévue par les textes du RIFSEEP, on ne trouve en revanche pas d'indication sur le montant de cette réévaluation. Il est possible que ces événements de carrière se cumulent.

Cette année, les chefs de service notifieront à leur agent leur groupe et les montants qu'ils percevront.

Concernant le classement des attachés, le DRH nous informe qu'au moment où le ministère a fait la demande de les classer en trois groupes, la DGAFP avait déjà fixé un classement en 4 groupes pour tous les

attachés. LA DRH a décidé que le 4^{ème} groupe serait réservé aux débutants qui passeraient dans le groupe 3 au bout de 3 ans. A notre demande, la DRH promet de fournir un classement des emplois types.

Nous n'avons pas de précision sur le montant des enveloppes de l'IFSE et du CIA. Dans la circulaire générale du 5 décembre 2014 sur le RIFSEEP, il est préconisé que le CIA n'excède pas 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A ; 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les catégories B et 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les catégories C. Nous n'avons donc pas de moyens de vérifier que le CIA ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total.

Toutes les OS ont voté contre.

Pour la FSU-SNUTEFE, le dispositif même si les mesures prises par la DRH en atténue la variabilité par la fixation d'un socle indemnitaire (ce que nous avons soutenu) et le maintien de l'IFSE en cas d'affectation à un poste impliquant un changement de groupe, porte atteinte aux statuts régissant la fonction publique en créant un système de primes réparties selon les fonctions exercées par l'agent.

De nombreuses études¹ indiquent pourtant que le recours à ce type de primes liées à la performance n'améliore pas le service public et participe même à la démotivation des agents. De plus, qui peut croire que créer des écarts de rémunération entre les agents puissent leur donner envie de travailler de manière collective ?

2) PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATIONS (PPCR)

Le gouvernement a décidé de la mise en œuvre de l'accord même si les OS majoritaires ne l'ont pas signé. Les changements de cet accord concernent le transfert de primes en points d'indices, une revalorisation des grilles indiciaires pour les corps qui ont une grille dites types, la durée des carrières, le cadencement unique des durées d'échelon.

Le transfert de primes en point d'indices se réalise selon les catégories soit 9 points, pour les A ; 6 points pour les B et 4 points pour les C. Ces transferts ont un effet immédiat pour les agents qui demandent à partir à la retraite.

La revalorisation des grilles indiciaires est prévue ainsi pour les catégories A : 20 points ; pour les catégories B : 15 points et pour les catégories C : 9 points.

La durée de carrière a été modifiée.

Une fusion des échelles 4 et du 5 pour les catégories C est prévue.

¹ Dans un rapport de 2005, l'OCDE indiquait que « la rémunération à la performance a une incidence restreinte -sinon négative- sur les performances et que c'est sur la motivation qu'elle a le moins d'incidence ».

Les travaux de l'économiste Maya Bacache-Beauvallet vont dans le même sens. Elle a remis un rapport pour la fondation Terra Nova présenté le 21 janvier 2016 au gouvernement intitulé « Où va le management public ? », dans lequel elle prend position pour l'arrêt de ces primes à la performance dans la Fonction Publique qui ne font pas d'économies réelles et contribuent à peu plus à démotiver les agents.

A l'inspection du travail, la mise en place d'un cadre de travail avec des objectifs et des indicateurs s'est traduite par le développement de conflits de valeurs débouchant sur une dégradation des conditions de travail des agents, l'altération des relations entre les agents et leur hiérarchie et rencontre une forte opposition des syndicats (Szarlej Marie, Conflits de valeurs dans une inspection du travail en mutation, Droit social, 2013)

L'accord met fin aux réductions d'ancienneté.

L'administration nous a indiqué que la fonction publique est prête à négocier sur la réduction des carrières.

La rétroactivité des dispositions est prévue par la loi de finance.

Calendrier de mise en place du PPCR

Pour les catégories B et les A de la filière socio-éducative ces mesures se dérouleront en 3 à 4 séquences du 01/01/16 au 01/01/2019.

Elles auront lieu du 01/01/17 pour l'ensemble des autres corps C et A type jusqu'au 01/01/2020.

La DGAFP gère les grilles des corps communs (B et C), la filière socio-éducative, les Attachés d'Administration d'Etat et les conseillers de l'action sociale.

Chaque ministère prend en charge les corps dont la grille indiciaire est spécifique. Sont concernés pour le secteur travail, les Inspecteurs du Travail et les Responsables d'Unité Départementale.

Propositions faites par le ministère pour l'adaptation des mesures de l'accord :

9 points en 2017, 5 points en 2018 et 6 points en 2019.

Le CTM sera informé à la fin de l'année.

La FSU-SNUTEFE a manifesté son étonnement sur le peu d'informations concernant les éléments de la négociation en cours sur les corps spécifiques de notre ministère et notamment sur les autres mesures que le transfert des points en indices.

Nous n'avons obtenu que l'indication que l'administration a demandé le maintien de la durée de carrière et un cadencement unique...

La FSU-SNUTEFE a signé l'accord car certaines dispositions de celui-ci correspondent à nos revendications. Mais nous restons vigilants et participons aux négociations afin de faire peser notre point de vue pour en améliorer le contenu.

Pour la FSU-SNUTEFE :

Betty BENOIT,
Hervé Jacq.