

CTM DU 22 novembre 2016

Moins 150 emplois au ministère et une revalorisation à minima pour l'IT

Ce CTM était consacré à une **information sur le projet de Loi de Finances** du ministère pour 2017 et à une **consultation sur les conditions de la liste d'aptitude pour l'accès des contrôleurs du travail au CRIT** et sur les **projets de décrets transposant le protocole PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) au corps de l'inspection du travail.**

Nos représentants ont fait en début de séance la déclaration ci-dessous et se sont ensuite exprimés sur chacun des points à l'ordre du jour.

Monsieur le Président,

Nous voulons par cette déclaration attirer votre attention et celle de notre ministre sur le ressenti très négatif de nos collègues en cette fin d'année. A l'origine de cela, plusieurs événements et situations avérées et de craintes qui nous paraissent plus que légitimes.

L'arrêt de la cour d'appel de Chambéry a confirmé le 16 novembre dernier la condamnation de Laura Pfeiffer et du salarié lanceur d'alerte. Nos collègues de l'inspection du travail savent dorénavant qu'ils ne peuvent pas compter sur la justice pour défendre leur indépendance face aux pressions indues et aux manœuvres patronales pour écarter un agent de contrôle. Nos collègues savent aussi maintenant qu'ils ne peuvent pas compter sur les responsables de ce ministère pour les défendre dans de telles situations. Le silence de notre administration dans toute la phase judiciaire, l'absence de tout représentant de la Direccte aux audiences est la marque de ce lâchage et un message extrêmement négatif adressé aux magistrats à qui le ministère n'a envoyé aucun signal sur l'importance pour l'IT de la protection de l'indépendance face aux pressions extérieures.

La FSU apporte tout son soutien à Laura Pfeiffer et au salarié lanceur d'alerte.

Nos collègues agents de contrôle prennent connaissance du projet de décret sur la déontologie de l'inspection du travail : la réaction est unanime, le contenu tient plus du règlement intérieur disciplinaire que des règles professionnelles protégeant les usagers de l'inspection du travail. Le CNIT donnera son avis, mais ce projet de texte est déjà lu comme un instrument de sanctions internes. Il apparait comme un règlement de compte face aux conflits qui ont mobilisé nos collègues depuis 3 ans, « ministère dit fort », Tefal, wiki't, Loi travail. C'est un profond écœurement que ressentent nos collègues, qui cherchent les moyens de partir pour ne pas être soumis à des réorganisations permanentes, à des procès d'intention mettant en cause leur professionnalisme et maintenant à la menace de sanctions.

Les problèmes d'effectifs et de charges de travail ne font que s'aggraver, le nombre de postes non pourvus ou sans candidats à la dernière CAP IT et les projets de suppressions de sections qui font leur apparition sont des motifs supplémentaires d'inquiétude. Le problème des effectifs touche tous les services, les incertitudes sur l'avenir des missions emploi / insertion ont vidé ces services qui, comme ceux de l'administration centrale, essorés par les fusions de services, se retrouvent avec des sous-effectifs importants. Partout la dégradation des conditions de travail a des conséquences sur la santé des agents. La mise en place d'une super DRH de la fonction publique à la DGAFP ainsi que l'intégration du BOP 155 ministériel dans le BOP 333 des préfectures nous font craindre encore, pour l'avenir, des arbitrages défavorables à nos services.

Sur le plan statutaire, un petit espoir pouvait naître quant à la perspective de transposition du PPCR, mais au lieu de passer par la négociation pour cette transposition au corps de l'IT du projet d'accord, vous nous présentez un projet sans aucune explication sur les mesures qu'il comprend en matière de revalorisation salariale et d'amélioration de carrière. C'est une conception très unilatérale de ce que devrait être le dialogue social...

Pour la FSU, une de nos préoccupations importantes est la revalorisation des salaires les plus bas et nous avons une forte attente sur ce que vous allez nous présenter dans la perspective d'un plan de transformation d'emploi de C en B et de B en A. Les revalorisations statutaires ne doivent pas être payées au prix fort par des suppressions d'emploi. Nous appelons votre attention sur les inégalités de traitement croissantes du fait de la régionalisation de plus en plus fréquente de la gestion du personnel, Après la fusion des Direccte, le dernier exemple est la gestion du CIA, il y a autant de montants de base et de modes de répartition que de régions, ce n'est pas acceptable pour des agents qui font les mêmes métiers. Ces aléas géographiques n'ont pas leur place dans la fonction publique, ils sont particulièrement iniques pour les agents les moins bien rémunérés sur le plan statutaire. Il est tenu aux agents des grands discours sur le travail collectif mais vous n'avez de cesse de mettre en place des mesures qui divisent les agents et qui sont sources de conflits. Qu'il s'agisse des mises en causes de la fonction publiques et de ses agents ou des mises en causes internes et externes de nos services et de leurs agents, nous avons l'impression de nous enfoncer dans un tunnel sans aucun espoir de trouver au bout la lumière d'une amélioration, c'est extrêmement motivant !! Nous vous remercions de votre attention.

Les réponses du DRH M. Blondel aux différentes interventions des représentants du personnel :

- **Déontologie de l'IT** : le projet de décret sera soumis au CTM du 14 décembre, (celui du 1^{er} décembre est annulé).
- **Affaire TEFAL** : La procédure judiciaire semble se poursuivre, nous ne ferons donc pas de commentaires (!). La protection fonctionnelle accordée à Laura Pfeiffer pour toute la procédure judiciaire signifie pour le DRH que l'administration considère que notre collègue n'a pas commis une faute détachable du service. Le rapport des IGAS sur la situation de l'UD de Haute-Savoie a été transmis la veille aux organisations syndicales et le DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes l'a transmis aux agents de la région avec une proposition d'ouverture de négociations régionales sur les mesures à prendre. (*Le rapport date de juin 2016, ce qui montre l'empressement du ministère à agir et à proposer des solutions !..*). Le DRH reconnaît que les conditions de travail « ne sont plus tout à fait normales » à l'UD74 et qu'un appui extérieur va être indispensable (*c'est ce qu'ont demandé les OS et le CHSCTR pendant plus de 2 ans en n'obtenant jusqu'à maintenant qu'une aide inadaptés et sans aucun résultat...*)
- **Décret sur l'accès des contrôleurs du travail au CRIT par liste d'aptitude** : il s'agit de l'application stricte de l'art. 113 de la loi Travail. La liste d'aptitude est liée au CRIT et les agents concernés seront traités de manière identique en matière de formation et de jury de sortie. Les résultats de la liste d'aptitude seront connus avant les résultats du CRIT ce qui évitera que des CT soient admis en même temps dans les 2 dispositifs.
- La démarche **PPCR** va vers une harmonisation des corps de la Fonction Publique avec une volonté d'amélioration
- Création **d'une DRH de toute la Fonction Publique à la DGAFP** : dans cette nouvelle organisation des RH la DGAFP serait orientée sur la coordination des politiques ministérielles de RH. IL s'agit d'une mesure positive et vertueuse et non d'une mise sous tutelle des ministères qui garderont leurs marges de manœuvres actuelles. Le contrôle à priori ne devrait pas aller au-delà de ce qu'il est aujourd'hui et la DRH des ministères sociaux a, jusqu'à maintenant, gagné les arbitrages sur ses dossiers.
- **Négociation sur la lutte contre les discriminations** : la prochaine séance sera sans doute le 9 décembre et d'ici là les OS recevront des documents répondant à leurs questions.
- **Projets de plans de requalification de C en B et de B en A** : les propositions sont en cours de validations elles seront données à la réunion du 25/11/2016. Il faudra certainement une réunion de plus.

Nous sommes ensuite passés à l'examen des points à l'ordre du jour

1. Projet de loi de Finances pour 2017

Comme les années précédentes nous avons demandé que la synthèse de la présentation nous soit envoyée avant la réunion, et non après, pour permettre la préparation par les élus au CTM (pour mémoire, le PLF Travail et Emploi fait 226 pages !).

Établi sur la base d'une croissance de +1,5%, il est en discussion au parlement et peut encore évoluer. Total des dépenses de l'État : 390,6 milliards€ dont 41,8 Mds de charge de la dette (en diminution) et 48 Mds€ de contribution au Compte d'affectation aux dépenses de retraite (CAS Pensions, en légère augmentation). L'objectif est de réduire le déficit public de 3,3% du PIB en 2016 à 2,7% en 2017.

Alors que les dépenses des ministères augmentent globalement de 3,4Mds€, la hausse de celles des ministères prioritaire est de 7Mds€, dont 2 Mds€ pour l'emploi.

La mission Travail/Emploi se répartit sur 4 programmes (P102, P103, P111, P155).

Évolution des Programme R/à 2016	Autorisations d'engagement AG	Crédits de paiement CP
102 accès / retour à l'emploi	- 228 Millions€	+ 66,8 M€
103 Mut-Eco /développement emploi	+ 5 231 M€	+ 3 794 M€
111 qualité de l'emploi / relations de travail	- 15,8 M€	- 13 M€
155 fonctions support des politiques Emploi / Travail	+ 6,7 M€	+ 4,9 M€
TOTAL	+ 5 Milliards€	+ 3,8 Mds€

Ces évolutions des **P. 102 et 103** traduisent les hausses liées au plan d'urgence pour l'emploi (+ 46% en AE / +35% en CP), au périmètre des exonérations, aux nouvelles mesures emploi (garantie jeunes généralisée + 2 nouveaux centres d'accueil EPIDE, plan 500 000 formations, aide embauches PME, la poursuite des contrats aidés CAE-CIE-EAV avec légère baisse pour les contrats non-marchand), à la mise en place du compte personnel d'activité.

Un effort significatif pour le fonctionnement des Missions Locales, maintien global pour les Maisons de l'emploi axé sur les plus performantes, maintien de la subvention à Pôle Emploi, compensations des missions de service public confiées à l'AFPA devenu un Epic.

Pour le **P.111**, la baisse correspond au fait que les élections de mesure de l'audience syndicale dans les TPE imputées sur 2016, seront terminées en 2017

Pour le P. 155, le périmètre 2017 est différent de 2016 : 2/3 des crédits de fonctionnement courant sont transférés au P. 333 des préfectures dans lequel ils devraient être « sanctuarisés » au niveau régional (déplacements, affranchissement, documentation, télécom, véhicules, mobilier-matériel-fournitures). Restent dans le P 155 l'action sociale (dont médecine de prévention, conditions de travail, actions vers personnes handicapées,), la communication, les formations métier, les études et statistiques. *(Il a fallu que nous posions des questions pour obtenir ces précisions que l'administration jugeait superflu de nous donner...)*

A périmètre constant il est de 733 M€ (+ 0,7% par rapport à 2016) dont

104 M€ de fonctionnement courant

629 M€ de masse salariale (438,2 hors CAS pensions et 191,2 CAS Pensions), soit + 4,1 M€ tenant comptes de l'augmentation du point fonction publique, des mesures catégorielles pour l'application d protocole PPCR et de la mise en place du RIFSEEP.

Le Schéma d'emploi 2017 : moins 150 ETP (-192 en 2016) et un plafond d'emploi de 9 523 ETPT (effectivement payés) soit moins 178 ETPT par rapport à 2016.

À nos questions sur l'imputation de ces suppressions d'effectifs, le DRH a répondu **que l'effort portera sur les catégories C et B** par non-remplacement de départs à la retraite, mais qu'il y aura tout de même des recrutements de C et de B en 2017.

Les pré-notifications d'emplois ont été faites aux DIRECCTE sans répartition entre les catégories C, B, A, ces répartitions seront des décisions régionales, validées en dialogue de gestion avec les directions d'administration centrale. Selon M. Blondel les services doivent « tirer des gains » (!!!) des mutualisations réalisées avec la fusion des régions...

Sont prévus **306 départs à la retraite** (dont 120 cat C et 122 contrôleurs du travail) et **187 recrutements** (dont 25 cat C et zéro CT en extinction). Par contre 55 recrutement de SA pour 17 départs en retraite et 107 recrutements de cat A sont prévus pour 43 départs en retraite. *(la contribution de la cat A à « l'effort » serait la suppression de 4 emplois DATE...)*

L'effet de bascule de 250 CT en IT dû à l'EPIT 2016 est absorbé dans les chiffres globaux d'effectifs et n'est pas identifié dans la présentation du budget.

À propos de l'évolution du nombre de sections d'inspection M. Blondel estime qu'il n'y a pas d'effet mesurable mais qu'il devrait y avoir une convergence vers des ratios nationaux. *(Ce qui peut sous-entendre que des sections dont les effectifs d'entreprises et de salariés seraient inférieurs aux normes de la DGT pourraient être supprimées, comme annoncé par la DIRECCTE Grand-Est, venant surcharger un peu plus les autres sections...)*

Ce n'est donc pas en 2017 qu'il est prévu de remédier aux sous-effectifs qui font souffrir les agents et minent tous les services de l'administration centrale et des services déconcentrés. Il nous reste donc à nous battre vigoureusement pour obtenir des effectifs supplémentaires.

- 2. Projet de Décret relatif au Concours réservé d'accès au corps de l'inspection du travail – CRIT - pris pour l'application de l'art.113 de la loi travail du 08/08/2016 qui prolonge jusqu'en 2020 le concours réservé pour 250 postes chaque année et ouvre la possibilité de pourvoir par liste d'aptitude ce contingent dans la limite d'1/5^{ème} des postes (50).**

L'objet du projet de décret est exclusivement de **fixer l'ancienneté requise pour être éligible à la liste d'aptitude**. Après un 1^{er} projet qui prévoyait une ancienneté de 8 ans comme Contrôleur du travail, à la demande de la Fonction Publique motivée par la cohérence avec la promotion au choix statutaire par la liste d'aptitude, cette ancienneté est fixée à **10 ans en tant que CT**.

L'ancienneté est appréciée au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est établie la liste (1^{er} janvier 2016 pour le CRIT 2016).

M Blondel a précisé qu'aucun concours n'est parfait et que les critères de l'administration sont l'ancienneté et la capacité à exercer les fonctions confiées aux IT.

Les affectations des ITS 2016 pourront être en section et hors section. L'affectation en pôle T ou en Pôle 3E sera connue en début de formation pour permettre l'adaptation de celle-ci. En Pôle 3E les agents devront effectivement prendre des fonctions de cat. A et ne pourront pas être sur un poste de gestionnaire de dossier. La formation sera faite avec les ITS admis au concours et ils seront soumis à l'appréciation du jury de sortie. Le DRH va demander à l'INTEFP d'intégrer vers la fin du cursus de formation un module de préparation à l'épreuve du jury de sortie.

La liste d'aptitude sera connue avant le résultat du CRIT pour éviter les doublons d'admission.

Le SNUTEFE FSU n'est pas opposé à cet accès par liste d'aptitude à la condition que le critère de l'ancienneté soit déterminant. La proposition de 10 ans d'ancienneté en tant que CT va dans le sens de ce principe. La liste d'aptitude est pour nous une possibilité de rendre justice à des contrôleurs à qui une longue pratique professionnelle donne toutes les compétences nécessaires, mais qui sont moins familiers que des plus jeunes du type d'épreuves de l'EPIT/CRIT et n'arrivent pas à franchir la barre très sélective de l'EPIT (note 16/20 pour admission en 2015).

La FSU a demandé que le décret précise que la liste d'aptitude est établie « après avis de la CAP ». L'administration s'est engagée à vérifier auprès de la DAFP si c'est nécessaire car le droit commun des listes d'aptitude est toujours après avis de la CAP, en cas de doute ce sera ajouté au décret.

Les représentants du personnel ont soulevé la question de la rupture d'égalité avec les promus de la liste d'aptitude statutaire « normale » pour lesquels il n'y a pas de jury de sortie qui peut aboutir à une sanction de rétrogradation.

Vote sur le texte en l'état : 1 pour (Cfdt), 5 contre (Cgt, Sud), 6 abstentions (Fo, Fsu, Unsa)

- 3. Décrets transposant le protocole d'accord Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations – PPCR - au corps de l'inspection du travail.**

- Présentation des revalorisations par l'administration, il s'agit de la stricte transposition du projet d'accord PPCR qui a été appliqué à la catégorie B en 2016 et le sera en 2017 aux catégories A et C.

Le Statut du corps de l'IT n'étant pas un A type un décret spécifique est nécessaire à la transposition.

Au 01-01-2017 : **+ 9 points d'Indice Majoré** dont 4 points au titre de l'intégration de primes dans le traitement

Au 01-01-2018 : **+ 5 points d'IM** au titre de l'intégration de primes

Au 01-01-2019 : **+ 6 points d'IM**

Au total 20 points d'IM dont 11 points supplémentaires et 9 points au titre de l'intégration de primes (soit 389€ de primes égales à 7 points d'indice majoré, la différence venant des cotisations sociales qui n'existent pas sur les primes).

- suppression des réductions d'ancienneté et cadencement unique des avancements d'échelons sur la base des durées moyennes actuelles.
- Bonification de 2 ans d'ancienneté pour les titulaires d'un doctorat qui seront recrutés par le concours externe

La DGAFP s'est opposée à une amélioration de l'indice des IET mais demande la revalorisation des indices Bruts des 2^{ème} et 3^{ème} échelons de DAT dont l'évolution n'était pas cohérente avec le reste de la grille, soit :

2^{ème} Ech : 725 au lieu de 717 en 2017, 732 au lieu de 724 en 2018 et 740 au lieu de 737 en 2019

3^{ème} Ech : 775 au lieu de 769 en 2017, 781 au lieu de 776 en 2018 et 785 au lieu de 776 en 2019

Le SNUTEFE FSU considère qu'à échéance rapide le corps de l'IT comprendra une part importante des agents de nos services et que dans la période actuelle il n'y aura pas d'autre occasion d'essayer d'obtenir une revalorisation statutaire sensible, nous avons donc fait l'intervention suivante :

Notre organisation, la FSU, favorable, au plan national, à l'accord PPCR, était impatiente que ce sujet soit enfin à l'ordre du jour, au-delà d'un simple point d'information, car les échéances de mise en œuvre sont proches (janvier 2017) (les autres corps du ministère (C, B et A) étant des corps types, ont vu ce texte s'appliquer automatiquement à leurs grilles indiciaires).

Pour autant, la méthode que vous suivez ne nous convient pas du tout et ne paraît pas conforme aux prescriptions du protocole PPCR. En effet, ces projets de décrets, d'une part, ne sont pas explicités et ne sont pas complets, et, d'autre part, n'ont donné lieu, préalablement à cette demande d'avis, à aucune concertation avec les OS représentatives.

Et quand nous parlons d'incomplétude, ce ne sont pas des détails mineurs qui manquent :

- le tableau correspondant en indices majorés (le protocole d'accord raisonne en indices bruts et en indices majorés)
- le détail du nombre de points « indemnitaires » transformés en points indiciaires (majorés)
- les mesures prévues pour mettre en œuvre le principe contenu dans l'accord, selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins 2 grades.

Nous ne pouvons nous satisfaire de telles imprécisions et de l'absence de négociations sur les propositions en matière de transposition. Car, des propositions, nous en avons.

Ainsi, pour nous, une transposition qui soit conforme à l'esprit et à la lettre du PPCR pour le corps de l'IT, ne devrait pas éluder les points suivants :

- **relèvement de l'indice de pied de carrière pour donner un peu plus d'attractivité au corps**, dans un contexte de désaffection des candidats pour ce concours. Rappelons, à cet égard, que la rémunération de départ d'un IT est passée en 20 ans, de 1,8 SMIC à 1, 15 SMIC. À cette fin, **nous proposons que l'indice (brut, en l'occurrence) des IET soit directement celui du 1^{er} échelon, soit, à l'heure actuelle, 450**, et suive les évolutions prévues dans le tableau du projet de décret.
- dans le sens de **l'égalité de traitement avec les corps A type et pour une carrière plus linéaire** qu'aujourd'hui, nous proposons d'abord la **création d'un 11^{er} échelon dans le grade d'IT**, avec réaménagement de la durée des échelons, de manière à conserver la durée totale de carrière dans le 1^{er} grade, à savoir : **durée des 6^{er}, 7^{er} et 9^{er} échelon réduite d'un an et affectation d'une durée de 3 ans au 10^{er} échelon. Ce 11^{er} échelon nouveau serait affecté d'un indice brut actuel 901**. Nous proposons ensuite la **création d'un 9^{er} échelon de DAT, à l'indice brut actuel 1015**, moyennant la **réduction de la durée des 6^{er} et 7^{er} échelons à 2 ans, et la fixation de la durée du 8^{er} échelon à 2 ans**. Ainsi, la durée totale de la carrière dans le 2^{er} grade serait inchangée. Nous proposons enfin la **défonctionnalisation du grade de DT hors classe**, de manière à ce que l'accès au hors échelle B ne soit pas réservé qu'aux seuls happy few qui l'ont déjà grâce à leur statut d'emploi.

Nous avons d'ailleurs alerté Madame la Ministre, par un courrier du 21 Octobre, sur le véritable « décrochage » du corps de l'IT.

Ce décrochage se manifeste par la comparaison des situations des différents corps de A. Quand nous avons évoqué cette évolution à la baisse au printemps dernier, lors de l'examen du décret instaurant le grade fonctionnel, vous nous aviez renvoyés, Monsieur le président, à un examen plus exhaustif des situations, prenant en compte les régimes indemnitaires. Nous avons fait cet exercice et les résultats de ces comparaisons avec les corps de A des ministères sociaux, dont nous connaissons les régimes indemnitaires, sont éloquentes.

- En 2016, un Attaché des administrations de l'Etat (AAE) sorti des IRA et affecté en service déconcentré touche mensuellement 2612,52 €. Ce chiffre est obtenu en ajoutant au traitement du 1^{er} échelon, le socle indemnitaire de l'IFSE et un CIA forfaitaire de 15 %, soit, respectivement, 1700,2 + 713,33 + 118,99. Un inspecteur de l'action sanitaire et sociale (IASS), touche, lui, 2690 € (soit 1770 + 800 + 120). Un inspecteur du travail au 1^{er} échelon, enfin, touche, dans les mêmes conditions, 2523,7 € (soit 1839, 94 + 594, 58 + 89,19). **L'IT débutant touche donc, en un an, 1065,84 € de moins qu'un AAE et 1996,32 € de moins qu'un IASS.**

- En 2017, toutes choses égales par ailleurs, ce même AAE touchera 2696,37 €, l'IT, lui, 2574,92 €, **soit une différence annuelle, accrue, de 1457,4 € par an.**

- Au terme de la revalorisation, l'AAE touchera 2728,44 € et l'IT, 2621,5 €, **soit une différence de 1283,28 € par an.**

Il ne s'agit pas de dire que les AAE et les IASS ne méritent pas leur rémunération, mais ces écarts ne nous semblent pas justifiés par des motifs tenant au niveau de recrutement ni par des sujétions particulières. Ils nous paraissent tout bonnement contraires au principe d'égalité de traitement.

*Nous n'irons pas plus loin dans les chiffres à ce stade du débat, mais il est clair que ce sujet de **la transposition du PPCR à l'IT mérite plus qu'un seul CTM pour avis, mais bien de vraies discussions et négociations.***

Réponse de M. Blondel : il estime avoir déjà fait plein de choses pour le corps technique de l'IT, notamment le grade à accès fonctionnel (*le GRAF des DT hors Classe*), il n'a pas ouvert de négociations pour rester dans le strict cadre du PPCR car il n'avait pas les moyens budgétaires pour aller au-delà.

Après le vote sur les deux projets nous avons dû faire observer au DRH qu'il n'avait pas répondu à nos propositions. Nous lui avons aussi fait remarquer que les projets qu'il présentait au CTM ne tenaient pas compte de la création dans le projet d'accord PPCR, au 01/01/2020, d'un 10^{ème} échelon supplémentaire d'attaché principal en haut du second grade du A type. Il s'est engagé à vérifier si la transposition impose la création d'un échelon supplémentaire au 2^{ème} grade et à nous tenir informés.

Le projet de décret sur les modifications indiciaires et celui sur les durées d'échelons ont donné lieu à des votes identiques : 1 pour (Cfdt), 7 contre (Cgt, Fo, Fsu, Sud), 3 abstentions (Unsa)

4. Autres questions

Le CTM a permis d'aborder les points suivants :

Réductions d'ancienneté : elles prennent fin à partir de l'application des mesures du PPCR : pour la catégorie B les dernières seront attribuées au titre de 2015 et sont en cours, pour les C et les A les dernières attributions seront faites au titre de 2016. Un dispositif devrait venir remplacer les réductions d'ancienneté mais la DRH n'a aucune information sur ce point.

Rapport de la mission IGAS sur l'attractivité du corps de l'IT : Il va être transmis aux organisations syndicales mais ne contient rien sur les dispositions statutaires. La DRH n'a pas avancé sur les suites de ce rapport.

CIA - complément indemnitaire annuel : la DRH a bien les informations sur les différents montants régionaux puisqu'elle a mis le CIA en paiement. Elle avait annoncé qu'elle ne ferait aucun redressement des attributions régionales et s'y tient.

Un travail d'analyse de la répartition des montants va être fait.

RIFSEEP : début 2017 tous les positionnements de groupe vont être refaits pour la catégorie C afin de voir si la revalorisation de l'IFSE à partir de la date d'entrée dans le Rifseep (Octobre 2015 pour les cat. C) a bien produit les effets escomptés.

Apprentissage : nous avons signalé que dans d'autres ministères (éducation Nationale notamment) une prime annuelle de 600€ est attribuée aux tuteurs d'apprentis et demandé qu'il en soit de même dans notre ministère pour tenir compte de la charge de travail supplémentaire que ce tutorat représente pour les agents qui l'assurent.

**Une fois de plus nous sommes revenus de ce CTM avec le sentiment qu'au Ministère du Dialogue Social les représentants des agents sont écoutés poliment mais que leurs avis ne comptent pas et n'entraînent pas la moindre modification des projets de la ministre. Ça ne nous empêchera pas de continuer à nous battre !
Pour des effectifs et Contre le projet de code de déontologie notamment !**

Les élus SNUTEFE FSU