

SYNTHESE DES REVENDICATIONS DU SNUTEFE – FSU

CATEGORIES

Le fait saillant de cette période est la suppression du corps des contrôleurs du travail qui complique le déroulement des carrières, puisqu'il n'y a plus de corps technique intermédiaire entre un inspecteur du travail, de niveau A et un adjoint de niveau C.

Pour les agents non titulaires, le SNUTEFE dénonce la part toujours importante dans l'emploi public de contrats précaires (568 agents contractuels représentent 21 % des effectifs du ministère chargé du travail et de l'emploi). La loi Sauvadet de 2012 n'a pas résorbé la précarité par la mise en place de concours et examens professionnels réservés. Beaucoup de non titulaires en ont été exclus du fait de conditions trop restrictives. Les dispositions du PPCR (Protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) doivent leur être transposées à travers des grilles de salaires alignées sur les nouvelles grilles.

CATEGORIE C

Les ratios d'avancement sont encore trop faibles.

Le déroulement indiciaire est trop lent.

Il faudrait réduire le nombre de grades. La réduction issue du PPCR de 4 grades à 3 grades est une première étape ;

TRAITEMENT MINIMUM DE 1750 €, montant que revendique la FSU pour le SMIC ;

Pour un plan massif de transformation d'emplois de C en B qui se compose ainsi :

- revoir les taux de promotion entre les trois nouveaux grades de la catégorie C : la fusion des grades d'adjoint 1^{ère} classe et d'adjoint principal 2^{ème} classe au 01/01/17 va entraîner l'afflux d'effectifs supplémentaires dans le grade d'adjoint principal 2^{ème} classe) ;
- promouvoir immédiatement les agents en fin de grade d'Adjoint Principal 2^{ème} classe dans le grade supérieur d'adjoint principal 1^{ère} classe ;
- permettre un accès significatif à la catégorie B des agents de plus de 55 ans.

Pour la reconnaissance statutaire et indiciaire des catégories C assumant les fonctions de B ;

Développement des plans de formations ;

Evaluation de la mise en place de la nouvelle fonction d'assistant de contrôle ;

Une attention particulière pour lutter contre la précarité des agents de catégorie C, les plus faiblement rémunérés notamment par des mesures d'actions sociales facilitant l'accès au logement.

CATEGORIE B

Secrétaire administratif (SA)

Pour un plan de requalification de B en A qui s'appuie sur les éléments suivants :

- promouvoir les agents du dernier échelon de SACS en SACEX, soit 178 agents ;

- promouvoir les agents dans les deux derniers échelons de SACN, soit 182 agents ;
- permettre un accès significatif à la catégorie A des agents de plus de 55 ans.

REVALORISATION AVEC UN MINIMUM DE 1,4 fois le SMIC pour le 1er échelon de la grille, un indice terminal au moins égal à 2 fois l'indice de début de carrière, une carrière linéaire à un seul grade et dans l'attente un repyramidage entre les grades, une vraie formation initiale et continue adaptée aux fonctions exercées, et le maintien des corps particuliers ;

Pour la reconnaissance statutaire et indiciaire des catégories B assumant des fonctions de A ;

Les SA doivent recevoir une formation initiale pour la prise de poste. Le SNUTETE-FSU trouve scandaleux que le ministère chargé d'organiser la formation professionnelle ait laissé des SA occuper des postes, comme par exemple au service de renseignements, sans qu'aucune formation sérieuse ait été organisée.

Contrôleurs du travail (CT)

CRIT : ce concours doit respecter les principes d'égalité comme tous autres concours ; la diversification des affectations nécessite des formations adaptées ;

Aide à l'orientation professionnelle en cas de demande volontaire de mobilité ;

Les CT en section doivent avoir la garantie de pouvoir y rester et l'administration doit reconnaître les nouvelles compétences demandées aux CT ;

Tous les CT doivent avoir des perspectives de carrière et une évolution de carrière vers un corps de catégorie A avant la fin du Plan de transformation d'Emploi ;

Passage de tous les CT qui le souhaitent en IT ;

Augmentation de la liste d'aptitude.

CATEGORIE A

Inspecteur du travail

Le corps de l'inspection du travail doit retrouver officiellement le statut de corps A + qui était le sien jusqu'à il y a une dizaine d'années. C'est notamment une garantie contre les tentations toujours présentes de l'inclure dans des fusions de corps qui nient les cultures et spécificités des corps techniques et les rendent interchangeables, dans une optique d'optimisation interministérielle des effectifs.

Revalorisation de la grille indiciaire, pour aller d'un début de carrière, équivalent à 2 SMIC, avec un allongement de la carrière d'IT, à la fin de carrière, en directeur à Hors échelle B sans nécessité de passer par un grade fonctionnel. Le corps de l'inspection du travail doit bénéficier des dispositions de transposition de l'accord PPCR (revalorisation de la grille indiciaire sur les 2 premiers grades, carrière en au moins deux grades garantie).

Contre le GRAF qui constitue un grade supplémentaire lié à l'exercice de certaines fonctions, à l'affectation de certains postes, le SNUTEFE-FSU revendique l'accès de tous à l'indice terminal du corps à la fin d'une carrière complète. Les critères de départage des promouvables, comme les volumes de promotion sont les éléments déterminants pour cet objectif et pour assurer l'égalité de traitement.

Attaché administratif

Amélioration de la gestion du corps ce qui doit commencer par la reconnaissance du travail des attachés au sein des ministères sociaux ;

Transparence des postes notamment lors des premières affectations et lors des mutations ;

Critères précis et objectifs pour le principalat ;

Contre le GRAF qui constitue un grade supplémentaire lié à l'exercice de certaines fonctions, à l'affectation de certains postes, le SNUTEFE-FSU revendique l'accès de tous à l'indice terminal du corps à la fin d'une carrière complète.

Renforcement de la formation dès la prise de poste comprenant une initiation au droit du travail et de l'emploi ;

Critères d'évaluation qui renforcent les collectifs lors de l'entretien d'évaluation ;

Concernant l'application du PPCR, la durée des carrières doit être revue.

AGENTS NON TITULAIRES

Les agents non-titulaires doivent bénéficier d'un salaire minimum équivalent au niveau du SMIC ;

Ils doivent être rémunérés au moins au niveau du pied de grille du fonctionnaire remplacé et avoir des perspectives de revalorisation tous les trois ans ;

Les dispositions du PPCR doivent leur être transposées à travers des grilles de salaires alignées sur les nouvelles grilles ;

Le SNUTEFE-FSU revendique au sein des commissions consultatives paritaires, des règles de gestion transparentes, homogènes dans l'intérêt des collègues, l'élargissement de leurs compétences (recrutement, affectation, évolution de la rémunération...). L'enjeu est d'assurer l'égalité de traitement en mettant de la distance entre l'autorité hiérarchique directe et l'agent contractuel.

DEFENSE D'UN SERVICE PUBLIC CONTRIBUANT A LA COHESION SOCIALE

Le SNUTEFE-FSU est opposé aux choix d'orientation libérale qui mettent à mal nombre de services publics. Les coupes budgétaires entraînent une dégradation des services publics. Elle se manifeste trop souvent par une mise à distance des usagers parfois renforcée par le recours à la dématérialisation, creuse les inégalités sociales et territoriales. Ceci contribue à un sentiment d'abandon qui peut se traduire par un vote vers les idées d'extrême droite.

Avec sa fédération, le SNUTEFE-FSU s'oppose à tout nouveau transfert de missions de l'Etat vers les collectivités territoriales et exige que des moyens suffisants soient attribués aux services déconcentrés de l'Etat. Il conteste la faculté donnée aux Régions par la Loi NOTRe de demander à assurer la coordination du Service Public de l'Emploi.

La réforme territoriale a induit de profonds changements dans des secteurs déjà malmenés par des restructurations précédentes. Dans la fonction publique, ces changements organisationnels ont induit des suppressions de postes, des licenciements de contractuels, véritable variable d'ajustement alors qu'ils participent aussi du service public. N'oublions pas que 9 DIRECCTE ont disparu. Deux ans après, les agents craignent toujours les évolutions possibles des conditions d'exercice de leurs missions (mobilités géographiques, fonctionnelles, organisation en multi sites générant du travail à distance...).

Le SNUTEFE-FSU poursuivra ses interventions en faveur du respect des missions de service public et des droits des personnels.

Nous estimons que les annonces du gouvernement en début de l'année 2018 : « plans de départs volontaires », « externalisation », « 120 000 suppressions d'emplois en 5 ans », abandon « des missions de services publics » sont des attaques qui s'en prennent aux fondements du statut et des garanties collectives autant qu'au principe du service public même, tant il devient difficile, voire impossible de

rendre le service qu'attendent les usagers avec les coupes sombres que connaissent les effectifs d'agents publics.

Le SNUTEFE-FSU avec sa fédération n'accepte aucun recul et juge nécessaire au contraire de conforter la Fonction Publique et le rôle des agents.

REMUNERATIONS ET CARRIERES

Depuis les négociations sur le Protocole Parcours, Professionnels, Carrières, Rémunérations, le PPCR, la FSU a porté un certain nombre de revendications portant sur le traitement, les primes et les carrières. Considérant que stopper la diminution de 7% du pouvoir d'achat infligé aux fonctionnaires depuis le gel du point d'indice en 2010 devenait une urgence sociale, la FSU a signé en septembre 2015, le protocole « PPCR », malgré les insuffisances de celui-ci : ainsi, la revalorisation des grilles n'est pas suffisante par rapport aux pertes subies depuis plus de 15 ans par les personnels, les mesures ne répondent pas à elles seules à la déqualification des carrières qui s'est poursuivie au cours de ces dernières années. Enfin le calendrier est trop étalé pour permettre aux mesures prévues d'être à la hauteur.

Au mois de février 2016, le gouvernement de Manuel Valls avait accepté un dégel du point d'indice de 1,2%. C'était largement insuffisant.

Le gouvernement actuel a décidé le gel du point d'indice pour 2017 et 2018.

Ainsi en moins d'un an, ce gouvernement a fait pleuvoir sur les fonctionnaires une avalanche de mauvais coups : mesures dégradant les salaires nets des agents publics (gel du point d'indice, augmentation de la CSG non compensée à terme), stigmatisation des fonctionnaires notamment avec le rétablissement du jour de carence, mépris pour les conditions de travail.

A partir du mois de janvier 2018, les agents publics vont perdre chaque mois de l'argent. C'est inacceptable !

Le SNUTEFE – FSU exige une négociation salariale immédiate pour le dégel de la valorisation du point d'indice, le rattrapage des pertes subies, l'augmentation du pouvoir d'achat et l'abrogation du jour de carence.

TRAITEMENT

Dans ce cadre, en matière de traitement, le SNUTEFE-FSU revendique :

Un plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu notamment pendant les 6 années du gel de la valeur du point d'indice ;

Ajout des points d'indices sur les échelons des grilles des trois catégories A, B et C et pour les grilles atypiques c'est-à-dire pour le corps de l'inspection du travail.

INDEMNITAIRE

La part de l'indemnitaire au détriment du traitement a entraîné un recul de la protection sociale et développé des inégalités. Avec sa fédération, le SNUTEFE revendique l'intégration des primes au traitement et défend sur le court terme une harmonisation sur la base des régimes indemnitaires les plus élevés entre les versants, les ministères et les corps qui s'attache à rétablir le principe d'égalité. Le recours aux indemnités devrait se limiter à la rémunération de situations précises, de sujétions particulières et à la rémunération des travaux supplémentaires.

Le SNUTEFE-FSU est contre le recours systématique aux heures supplémentaires lorsqu'elles couvrent des besoins permanents et durables puisqu'il détruit des emplois et alourdit la charge des agents.

Le SNUTEFE-FSU demande le retrait du nouveau régime indemnitaire introduit en 2014, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement

professionnel) qui exacerbe la mise en concurrence entre les agents, ne favorise pas le travail collectif et n'améliorera pas la mobilité.

DEROULEMENT DE CARRIERE

Les engagements pris dans l'accord PPCR doivent être respectés :

- revalorisation des carrières par augmentation des bornes indiciaires en début et en fin de carrière. Le SNUTEFE-FSU se montrera vigilant à ce que la retranscription de l'accord pour le corps de l'inspection du travail permette la revalorisation de la grille des inspecteurs du travail ;
- déroulement d'une carrière sur au moins deux grades.

Le SNUTEFE-FSU revendique une carrière parcourue à un rythme unique sans obstacle de grade. Il dénonce la suppression du rythme minimal d'avancement d'échelon.

Sous le prétexte fallacieux de l'allongement des carrières, le gouvernement a décidé d'augmenter la durée statutaire des carrières. Le SNUTEFE-FSU est opposé à cette mesure car cette décision ne tient pas compte de la réalité. Avec le recul de l'âge à la retraite, il faut penser à la question des conditions de travail et de l'aménagement des fins de carrière. Il faudrait rétablir le droit à la cessation progressive d'activité (CPA).

RETRAITES

La loi de 2014 a réduit le montant des pensions et retardé l'âge de départ à la retraite. Elle se traduit par un allongement de la durée d'assurance et a surtout mis à contribution les salariés (hausse des cotisations) et retraités.

Le SNUTEFE-FSU revendique l'âge de départ à la retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75% basé sur les 6 derniers mois. Il demande l'abrogation du système de décote/surcote, un minimum garanti. En l'absence de droits nouveaux, la référence des 37,5 années pour une retraite est incontournable.

Il faut mettre fin à l'injustice des poly pensionnés pénalisés du fait de la condition de fidélité réduite à deux ans, de la suppression de la validation des services auxiliaires et de la place croissante de la précarité. Les fonctionnaires sont désavantagés du fait de l'écrêtement de leur pension comme cela est le cas au régime général.

Le SNUTEFE-FSU est opposé à la mise en place de systèmes de retraite par capitalisation sectoriels.

Il défend les pensions de réversion et revendique leur extension aux couples pacés.

Il demande le maintien du taux de bonification hors Europe à 50 % à Mayotte, abaissé à 33% depuis mai 2014 alors que le code des pensions n'a pas été modifié.

NOS SERVICES

EMPLOI

Arrêt des transferts de compétence de l'Etat vers les collectivités territoriales ;

Aucune mutation ou aucun déménagement forcés ;

Maintien de services de proximité ;

Moyens suffisants pour les services déconcentrés ;

Pour le maintien des missions de l'Etat en matière de politique de l'Emploi en vue de garantir la cohésion sociale et l'égalité dans les territoires.

SERVICES SUPPORT

Maintien des services de proximité ;

Arrêt des externalisations et des mutualisations.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Indépendance des agents vis-à-vis du préfet ;

Rattachement du service régional de contrôle (SRC) de la formation professionnelle continue au pôle travail ;

Suppression de la simple déclaration d'activité pour pouvoir réaliser des prestations de formation qui doit être remplacée par la mise en place d'un contrôle a priori ;

Augmentation des effectifs.

SECTEUR TRAVAIL

INSPECTION DU TRAVAIL

Augmentation des effectifs tant des agents de contrôle que des secrétaires afin de pouvoir assurer un service de qualité et permettre le contrôle plus fréquent des entreprises ;

Rattachement des secrétariats aux sections et non à l'UC ;

Maintien des postes ARM en département ;

Organisation de l'inspection du travail en sections territoriales ;

Pour un code du travail protecteur des salariés et non destiné à préserver le droit du commerce.

RENSEIGNEMENTS

Maintien d'un service de renseignements de proximité pour aider particulièrement les plus démunis et non dédié uniquement aux employeurs en vue de leur éviter des sanctions ;

Augmentation des effectifs ;

Suppression de l'ODR.

MAIN D'ŒUVRE ETRANGERE

Développement d'outils ;

Augmentation des effectifs.

DROITS

EGALITE PROFESSIONNELLE

Le protocole sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans la fonction publique a été signé par la FSU et les toutes les autres organisations syndicales en mars 2013. Cela s'est traduit par l'obligation pour les administrations de produire un rapport de situation comparée comme dans le secteur privé et la mise en place de plans d'action.

Pour l'instant, les améliorations sur le terrain peinent à être visibles. Un déroulé de carrière identique doit être garanti. Le problème de la mixité des métiers perdure ; les femmes sont plus souvent concernées par les emplois précaires et surreprésentées dans les filières les moins bien rémunérées.

La réduction des écarts en matière de rémunération, de déroulement de carrière, d'accès aux postes d'encadrement, de retraite n'est pas significative et, trop souvent, l'administration n'est pas en mesure de fournir des statistiques demandées.

La FSU mènera une réflexion sur la mise en place de dispositifs de compensation de carrière, dans les situations de carrière ralentie.

Elle mettra à l'étude une analyse juridique permettant de contraindre l'employeur public à vraiment mettre en application les textes réglementaires existant sur l'égalité professionnelle.

ACTION SOCIALE

L'action sociale est inscrite dans le statut de la fonction publique. L'information sur les dispositifs d'action sociale est très insuffisante et la complexité de ces dispositifs nuit à la mise en place des droits des personnels. Le SNUTEFE-FSU revendique une information effective et individuelle des personnels en termes d'action sociale, pas seulement pour l'aide mais également dans l'ensemble de ses domaines : logement, restauration, famille, culture et loisirs.

DEFENSE DES DROITS DES TRAVAILLEURS SANS-PAPIERS ¹

Le SNU-TEFE-FSU est, avec Sud-travail et la CGT-TEFP, membre de l'intersyndicale au sein de la campagne « Lutte contre le travail au noir des sans-papiers », aux côtés du Collectif des Travailleurs sans Papiers de Vitry (CTSPV), de la Coordination 93 de lutte pour les sans-papiers et de Droits devant !!!

Les revendications de cette coordination sont les suivantes :

- Tout travailleur sans-papiers doit être régularisé sur simple preuve de relation de travail, sans condition de durée, ni de séjour, ni d'emploi
- L'inspection du travail doit être dotée d'un pouvoir de régularisation sur simple constat d'une relation de travail
- Abrogation de la taxe OFII.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les réductions d'effectifs, les modifications organisationnelles (mutualisations, dématérialisations...) imposées sans concertation, ni formation des personnels concernés contribuent à la dégradation des conditions de travail. Elles s'inscrivent dans une logique de réduction budgétaire qui constitue à faire encore croire qu'il serait possible de faire mieux avec moins de personnels. Les agents sont confrontés à une remise en cause de la durée du travail, à un alourdissement des charges de travail et à des modifications incessantes de l'organisation des services.

Les hiérarchies intermédiaires répercutent et accentuent les injonctions dans une recherche de gain de productivité, généralement sans lien avec le travail réel et les missions.

Pour le SNUTEFE-FSU, il n'y a pas de service public de qualité sans amélioration des conditions de travail, ce qui passe par l'abandon des méthodes managériales néfastes, privilégiant le reporting chiffré permanent à la prise en compte des difficultés d'action et des pistes de progrès remontées du terrain.

SANTE AU TRAVAIL

¹ **Sans-papiers** : Expression qui qualifie les personnes en situation irrégulière c'est-à-dire sans visa ni droit de séjour. Cette expression renvoie les migrant-es à leur seule situation administrative.

Les obligations de l'employeur public en santé au travail doivent être respectées. Trop souvent les dossiers d'accident de service sont sous-déclarés. Les arrêts liés au stress au travail ne sont que trop exceptionnellement considérés comme accidents de service.

Pour le SNUTEFE-FSU, les formations sur les risques psycho-sociaux doivent être développées à tous les niveaux et pour toutes les catégories de personnels. Les chefs de service doivent être mis en situation de devoir assumer leurs responsabilités dans la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des personnels placés sous leur autorité.

L'épuisement au travail (burn-out) doit être reconnu comme maladie professionnelle.

Les services de médecine de prévention doivent être sérieusement renforcés. Tout agent doit bénéficier d'une visite médicale tous les deux ans au moins.

Il faut également revoir le fonctionnement des comités médicaux et des commissions de réforme, qui sont trop souvent à la merci de membres du corps médical à cent lieues des problématiques rencontrées par les agents.

En matière de droits à congés maladie et d'accès à ceux-ci, le SNUTEFE-FSU revendique l'amélioration du dispositif existant, en particulier pour les affections de longue durée (ALD).

Le SNUTEFE-FSU demande que les CHSCT puissent bénéficier de moyens en temps et en matériel pour jouer pleinement leur rôle. Ils doivent être consultés avant tout projet important qui impacte les conditions de travail. Ce qui n'a pas été fait par exemple pour WIKI'T comme l'a rappelé le rapport des ISST en 2016.

Les inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail (ISST) doivent bénéficier d'une indépendance vis-à-vis de l'administration et leur nombre doit être accru.

Le SNUTEFE-FSU demande que chaque CHSCT dispose à temps plein d'un conseiller de prévention en charge des risques professionnels pour animer le réseau des assistants de prévention dont les missions et le temps nécessaire pour les exercer (lettre de mission) devront être explicitement reconnus.

