



COMPTE RENDU DU CTM

DU 6 AVRIL 2017

La séance de ce CTM était présidée par Mr. Eric LEDOS.

Avant d'aborder l'ordre du jour de cette instance, des réponses ont été apportées par l'administration aux items abordés par l'UNSA ITEFA dans sa déclaration liminaire :

- Sur les « agressions » dont, sont l'objet les agents de contrôle dans l'exercice de leur mission de service public :

L'administration a, une fois encore détaillé, le déroulé des démarches effectuées auprès des agents par les services centraux et de proximité. Mais pour ce qui concerne la dénonciation publique de tels agissements par la ministre, elle-même, il a été mis en exergue le fait qu'actuellement la période électorale n'est pas propice à l'expression ministérielle car elle est tenue par un devoir de réserve. L'UNSA ITEFA a demandé au président de transmettre au cabinet cette demande partagée par l'ensemble des O.S.

- Sur les conséquences du décret du 23 décembre 2016 et de l'arrêté du 16 mars 2017, relatifs à l'organisation de la direction générale de l'administration et de la fonction publique :

« L'administration n'est pas inquiète... » Elle précise qu'elle n'y voit que « des avantages... » En effet, elle pense qu'il sera plus facile de porter des dossiers qui actuellement ont du mal à aboutir... « le positionnement de la DGAFP comme DRH nationale ne sera pas un frein mais un facilitateur dans les discussions interministérielles ».

L'UNSA ITEFA s'interroge sur « la plus value » que pourrait apporter ce nouveau positionnement si déjà le SGMAS /DRH rencontre des difficultés pour que soient pris en compte les dossiers qu'il porte.

Pour l'UNSA ITEFA, la réorganisation de la DGAFP, qui devient la « supra DRH » des ministères, en lien avec le ministère de l'économie et des finances, présage et met en place la dépossession des RH des ministères pour passer sous sa coupe !

- *Sur la baisse des effectifs et fermetures de service (SRC – FSE)*

L'administration indique qu'elle ne fait qu'appliquer les directives de la loi de finances, votée par le Parlement et n'est en rien responsable des décisions prises ! Elle applique, précise-t-elle « *avec la plus grande objectivité la répartition de la baisse des effectifs* », indiquant que le projet 3MO (Modernisation des Missions, des Moyens et des Organisations) s'inscrit dans la recherche d'un « *équilibre entre : réduction des effectifs et missions de service public* ».

La DRH a annoncé le recrutement de 153 agents qui se décline comme suit :

- 30 adjoints administratifs ;
- 63 S.A. ;
- 30 attachés d'administration de l'État ;
- 30 inspecteurs du travail dont 2 emplois TH.

Pour l'UNSA ITEFA, c'est un cercle « vicieux » qui s'installe par un contexte de réformes permanentes, conduites depuis des années, sans même chercher à stabiliser les organisations et à consolider l'existant. Les résultats du baromètre social sont là pour en témoigner !

Un point particulier a été fait par l'administration sur les assistant.es de contrôle

L'administration a indiqué que la fiche concernant les assistant.es de contrôle serait présentée aux Direccte/Dieccte, lors d'une réunion le lendemain de cette instance.

Afin que les actuel.les secrétaires de section soient reconnu.es assistant.es de contrôle, et classé.es dans le groupe 1 de l'IFSE, chaque Direccte/Dieccte devra établir une fiche individuelle qui comprendra obligatoirement :

- la fiche poste indiquant que les missions confiés sont celles d'assistant.es de contrôle ;
- les attestations de suivi des modules de formation délivrées par l'INTEFP.

L'ensemble des dossiers sera remonté à la DRH, pour que soit établie la notification individuelle à la date de prise de fonction de ces nouvelles missions.

- *Sur la régularisation de l'IFSE des EPIT 2013 et 2014*

Bien que la plupart des organisations syndicales dénoncent cette inégalité de traitement, l'administration campe sur ses positions arguant du fait qu'en 2013/2014 le corps n'était pas entré dans le RIFSEEP et que de ce fait, l'IFSE ne peut être revalorisée.

Cependant, elle précise que dans le cadre de la clause de réexamen de l'IFSE, prévue tous les quatre prévu l'article 3 du décret n°2014-513, ramené à trois ans conformément à l'instruction du 17 octobre 2016, les EPIT 2013, pour certains, pourraient voir leur IFSE revue cette année, et en 2018, pour certains, des lauréats de 2014.

Pour l'UNSA ITEFA cela ne prend pas en compte le préjudice subit par ces collègues qui au regard de ce qui précède seront traités comme l'ensemble des agents entrant dans le dispositif de la « clause de réexamen triennale ».

- ORDRE DU JOUR

• **Point soumis pour avis :**

-Les grandes orientations en matière de politique indemnitaire pour 2017.

Sans revenir sur le rejet unanime du RIFSEEP, dès sa présentation devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État, un satisfécit de l'administration s'exprime en préambule de la note transmise, sur la mise en œuvre du RIFSEEP auquel une majorité des corps gérés par la DRH a adhéré : l'UNSA ITEFA ajoute contrainte et forcée malgré un vote « contre » unanime dans cette instance !

La note de présentation aborde d'une part le CIA, d'autre part l'IFSE. Elle précise qu'une instruction sera adressée aux services ayant pour objectif de poser un corps de règles afin d'assurer l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire métropolitain et domien. Ce qui ne fut pas le cas en 2016 ou selon la région à laquelle l'agent.e appartenait, l'écart a pu être abyssal entre les corps de catégorie A et B et celui des agents de catégorie C, qu'il soit favorable ou défavorable...

L'ensemble des organisations syndicales a regretté de ne pas avoir été destinataire de ce texte. En effet, la note reprend certaines règles qui seront édictées sans connaître la portée de l'ensemble de cette instruction.

L'UNSA ITEFA a demandé une attention particulière soit prise pour les collègues mis à disposition (ex : MDPH) qui sont bien souvent « oubliés ».

- Le CIA

L'administration précise que les crédits destinés au versement du CIA sont soclés dans le PLF 2017, c'est-à-dire dédiés, et désormais affranchis des aléas de gestion comme l'étaient précédemment les crédits indemnitaires « ou reliquats » en fin d'année.

Il sera modulé au regard de « la manière de servir » et non pas sur la fonction de l'agent.e. qui est prise en compte dans l'attribution de l'IFSE.

Il n'y a pas de quota prédéfini nationalement ou régionalement pour l'attribution du CIA.

L'administration a réaffirmé le fait que l'entretien professionnel est donc l'exercice d'évaluation complet qui permettra de valoriser l'investissement personnel des agent.es précisant que la quotité de travail ne peut pas être l'objet de proratisation.

Le versement du CIA est prévu sur les mois de juin, juillet et août 2017 concomitamment à la réalisation des entretiens professionnels.

Cependant, l'ensemble des organisations syndicales a insisté fortement pour que le CIA soit maintenu intégralement lors des absences dues aux congés de maladie ordinaire et ceux de maternité.

Le CIA ne devrait pas être attribué en cas de congés de longue maladie.

De nombreuses questions ont été posées sur le CIA, sans que l'administration n'ait apporté de réponse.

- IFSE

L'administration a précisé que la première campagne de réexamen de l'IFSE au titre de l'expérience professionnelle acquise en l'absence de changement de fonctions se déroulera cette année. Il s'agit des collègues qui occupent leur poste au plus tard au 31 décembre 2013 et qui sont restés sur ce dernier au

moins jusqu'au 31 décembre 2016. Toutefois, elle a précisé que « réexamen » n'est pas synonyme de réévaluation...

Cependant l'administration a rappelé que la circulaire interministérielle précise que c'est dans les quatre premières années d'expérience qu'un agent est censé accroître ses compétences et sa connaissance de son environnement de travail.

Il a été précisé, que les ITS, issus des promotions titularisées à partir de 2016 bénéficieront de la valorisation de la mobilité au sein d'un même groupe (sans condition de durée de trois ans).

De nombreuses questions ont été posées sur le CIA et sur l'IFSE, sans que l'administration n'ait apporté de réponse.

Le texte a été mis aux voix :

Votes CONTRE unanime, le CTM est reconvoqué sur ce point le 19 avril prochain.

- *Projet de plan d'actions femmes/hommes 2017-2020.*

Pour mémoire le plan d'actions a été réalisé à hauteur de 85 % pour la période 2013/2014, mais seulement à 61% pour 2015/2016. L'administration reconnaît qu'il lui faut relancer les services sur ce plan d'actions.

Le plan d'actions pour l'égalité Femmes/Hommes 2017/2020, s'articule autour de 7 grands axes :

- Améliorer la connaissance statistique et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes,
- Lutter contre les stéréotypes et autres préjugés,
- Former l'ensemble des personnels à la problématique de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes,
- Mise en place d'opérations spécifiques aux opérations de recrutement,
- Mise en place d'opérations spécifiques à l'activité quotidienne des agents et à leur évolution de carrière,
- Mise en place de mesures relatives aux parcours professionnels (promotions, mobilité),
- Mise en place de mesures relatives à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel.

L'UNSA ITEFA a eu l'occasion de s'exprimer plus longuement sur l'ensemble de ce dossier qui présente 62 actions, lors de la réunion ayant pour objet sa présentation le 24 mars dernier, en précisant que la veille, la 7^{ème} réunion sur l'avant projet d'accord sur « l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations » dans les services côté « travail » avait déjà repris l'ensemble des items.

Votes :

- Pour : UNSA ITEFA, CFDT
- Contre : CGT, FO, SUD
- Abstention : SNUTEFE/FSU

• Points soumis pour information

- *Point sur le transfert aux régions de la compétence en matière de création ou reprise d'entreprise par les personnes éloignées de l'emploi (« transfert Nacre ») [DGEFP].*

Aucun document ne nous a été remis pour aborder ce point. Le transfert de Nacre n'est que l'aboutissement du transfert des compétences de l'ACCRE conformément aux dispositions de la loi NoTRE.

Les C.R. devront reprendre les engagements 2016 sur l'année 2017.

Ainsi sur l'ensemble du territoire, entre le 31/12/2015 et le 31/12/2016, seuls ont été décomptés 15.25 ETP qui seront compensés financièrement à hauteur de 12.5 EPT sans transfert de personnel. Cependant, ces postes seront l'objet « d'un gel » au niveau du ministère.

De plus, des actions d'accompagnement seront organisées pour mener à bien « le transfert de la culture et des compétences liées à NACRE et non du dispositif.

L'UNSA ITEFA constate, qu'une fois encore un outil lié à la politique de l'emploi est soustrait de la compétence des services avec en corollaire : la baisse des effectifs.

- *Rapport égalité femmes-hommes 2015 et bilan des plans d'actions diversité-égalité en cours.*

L'UNSA ITEFA salue le travail effectué qui reprend les données des différents bilans disponibles pour les mettre en perspective au sein d'un seul document.

Il apparaît clairement la forte féminisation des effectifs du ministère : 70 %.

- 85% de catégorie C sont des femmes ;

- Si 51% de femmes occupent des emplois d'encadrement dans les services centraux, elles ne sont plus que 33% dans les services déconcentrés.

- Les promotions au sein du corps de l'inspection du travail sont plus favorables aux hommes.

- Les autres corps présentent des promotions plus favorables pour les femmes.

L'administration attire l'attention du comité sur les écarts supposés des rémunérations principales entre les femmes et les hommes. Elle rappelle qu'elles sont corrélées prenant en compte l'âge et l'ancienneté acquise dans l'administration.

- Les rémunérations accessoires semblent moins favorables aux femmes dans certaines catégories d'emploi.

-*Bilan 2016 du service civique.*

La note qui a été soumise aux élus s'apparente plus à un point d'étape qu'à un bilan sur l'année 2016.

En effet, 450 missions étaient programmées sur l'ensemble des versants ministériels, seuls 120 missions soit ¼ ont été proposées en 2016 et 120 sont prévues pour 2017.

Seules, 6 missions sont en place dans les DIRECCTE. Ces postes sont affectés au pré accueil des services sous le vocable « numérique ». Il s'agit d'apporter une aide et assistance aux usagers qui sont peu familiarisés avec de l'outil informatique.

Aucun contrôle du SGMAS n'a pu avoir lieu.

Cependant pour l'UNSA ITEFA, il est primordial de vérifier que les missions confiées aux volontaires sont bien celles déclarées et qu'elles ne sont pas détournées pour combler des difficultés liées à la baisse des effectifs.

- *Procédure de labellisation égalité professionnelle et diversité 2017.*

Ce point de l'ordre du jour n'a pas été examiné.

La séance a été levée vers 17 h 45.

