



## COMPTE RENDU DU CTM

du 6 septembre 2016

Ce CTM était présidé par Mr Joël BLONDEL (DRH)

Le président après avoir constaté que le quorum était atteint, a donné la parole pour entendre les déclarations liminaires des organisations syndicales dont celle de l'UNSA ITEFA.

Au regard des différentes interrogations posées par notre fédération, et avant d'aborder la circulaire de gestion relative à la mise en place du RIFSEEP, soit les orientations en matière de politique indemnitaire, <http://itefa.unsa.org/?CTM-du-6-septembre-2016>

l'administration a donné quelques informations :

### - l'EPIT 2015

Les trois collègues qui ont vu leur stage prolongé de trois mois seront reçus par le jury le 28 septembre prochain. Ils seront entendus dans les conditions de la première audition.

La composition du jury sera différente, elle est en cours actuellement.

L'UNSA ITEFA a rappelé qu'au vu des résultats, de nombreuses questions sont toujours sans réponse claire : notamment formation de cet oral de sortie, composition du nouveau jury de sortie pour les 3 collègues, évolution du concours réservé, ouverture pour les CT travaillant sur un autre pôle que le travail, unicité d'appréciation des différents jurys, respect du formalisme réglementaire dans les documents transmis !

Cependant, l'Administration a reconnu qu'une clarification sur les exigences du jury de sortie de formation est nécessaire.

### - CRIT 2016 (Concours Réservé Inspection du Travail)

#### ► RAPPEL

L'article 113 de la Loi Travail, prévoit que les 250 postes « mentionnés au premier alinéa du I de cette loi peuvent également être pourvus **par la voie d'une liste d'aptitude, dans la limite d'un cinquième** » (50 postes). « Les conditions d'inscription sur cette liste sont définies par décret. »

L'administration précise que les agents qui seront retenus sur cette liste d'aptitude (CRIT 2016) suivront la formation de six mois au même titre que les lauréats du CRIT avec un oral de sortie. Il est précisé qu'un décret est en préparation **visant à justifier cette exigence nouvelle** pour les quatre années à venir.

L'UNSA ITEFA s'est opposée fermement à ce qu'un oral de sortie soit imposé aux agents inscrits sur cette liste d'aptitude qui, de facto, entraînerait une prolongation de stage voire même un reversement dans le corps des contrôleurs du travail, l'administration confirmant cette analyse. ***S'agit-il encore d'une promotion interne au choix ?***

Pour ce qui concerne la liste d'aptitude « statutaire » d'un cinquième du nombre de lauréats des concours externe, interne et troisième voie, qui sera de l'ordre d'une dizaine de postes pour **2017**, l'administration semble envisager un traitement différent que celui établi à ce jour, avec une formation identique à celle du CRIT 2016, au lieu du temps de formation actuel avec une titularisation au premier janvier de l'année concernée soit le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Pour l'UNSA ITEFA, la liste d'aptitude « statutaire » s'inscrit **dans la promotion interne au choix** : les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne sont choisis par l'administration, après avis de la CAP, parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps. Ce choix s'effectue au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des intéressés.

Décret n°2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail

- Article 4 [Modifié par Décret n°2009-1382 du 9 novembre 2009 - art. 1]

*Les inspecteurs du travail sont recrutés :*

*a) Par concours dans les conditions précisées à l'article 5 ci-après.*

***b) Au choix parmi les contrôleurs du travail justifiant au 1er janvier de l'année de la nomination de quinze ans de services civils effectifs dont dix en catégorie B.***

De plus, une remarque s'impose sur le planning de la CAP du corps de l'inspection du travail au regard de l'ouverture du CRIT 2016, dont les inscriptions sont ouvertes depuis le vendredi 26 août 2016, la clôture étant fixée au lundi 26 septembre 2016. L'épreuve orale d'admission se déroulant **à partir du 14 novembre 2016** pour l'Outre Mer et à Reims, **à partir du 21 novembre 2016**, la CAP du corps de l'inspection du travail est prévue le **16 novembre 2016**.

C'est cette CAP qui donnera son avis sur les deux listes d'aptitude (CRIT 2016 et statutaire 2017).

Pour l'UNSA ITEFA, il est impératif que l'information des collègues retenus sur ces deux listes **soit immédiate**, car certain(e)s n'auront pas à se présenter devant le jury du concours ce qui permettra de retenir réellement les 200 postes avec une attention particulière pour les collègues ultra-marins qui auront été entendus dès le 14 novembre.

L'UNSA ITEFA a, une fois encore, posé la question de l'ouverture de postes d'IT pour les CT travaillant sur un autre pôle ou service que le pôle travail.

L'administration n'a pas donné de réponses claires sur ce sujet, indiquant que fin octobre début novembre des précisions seraient apportées !

L'UNSA ITEFA a rappelé fermement que **la clôture des inscriptions au concours est prévue le 26 septembre 2016** et que les collègues, qui veulent rester sur leur domaine d'excellence, sont en droit de connaître les choix de l'administration et de décider s'ils s'inscrivent ou pas au CRIT. Ils ne peuvent pas se contenter de vagues déclarations qui ne

sont pas des prises de position définitives et les laissent dans l'attente. Il s'agit bien là de leur devenir.

Pour l'UNSA ITEFA, sans attendre les réponses de l'administration, il est préférable de s'inscrire à ce concours, il sera toujours temps pour les collègues de prendre la décision de se présenter ou pas.

### **Circulaire de gestion relative à la mise en place du RIFSEEP (Pour avis)**

L'administration précise que ce dossier arrive tardivement sur la table du CTM, les arbitrages n'ayant été rendus que début septembre.

Le RIFSEEP se compose de deux indemnités distinctes :

**-L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, qui se substitue à l'ensemble des indemnités aujourd'hui versées, de manière pérenne, aux agents. Cette indemnité est versée mensuellement. Elle repose sur une répartition des fonctions occupées par les agents au sein de différents groupes de fonctions, fixés par corps.

La liste des indemnités cumulables avec l'IFSE, c'est-à-dire non intégrées dans son assiette de calcul, est fixée par arrêté interministériel.

Sont exclues notamment la garantie individuelle du pouvoir d'achat, les indemnités d'enseignement et de jury, celles liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail, l'indemnité de résidence.

La prime d'encadrement versée jusqu'en 2015 est supprimée. Elle est remplacée à due concurrence par une majoration de l'IFSE.

Elle bénéficie aux agents occupant certaines fonctions déterminées en annexe. Elle est forfaitaire et est attachée à l'occupation des fonctions éligibles.

La NBI « encadrement en administration centrale » est remplacée par cette majoration.

**-Le complément indemnitaire annuel (CIA) NON PERENNE\***, qui tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir. Ce complément revêt un caractère facultatif\* et est non reconductible\*. Il peut faire l'objet d'un seul ou de deux versements annuels.

L'administration indique avoir obtenu du ministère du budget, une enveloppe « CIA », dont le montant devra être pérennisé dans le cadre du projet de loi de finances 2017, présentant une hausse de 24% par rapport à l'année 2015.

Cependant, ce complément indemnitaire annuel pourra être versé en fonction des l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent qui sera basé sur l'entretien professionnel.

L'UNSA ITEFA a exprimé son total désaccord avec cette possibilité, au regard du fait que les entretiens professionnels dans leur rédaction ne sont pas à la hauteur des exigences d'un tel

exercice (recours en CAP) et que de plus, nombre sont les collègues qui n'en n'ont toujours pas.

#### A) Garantie indemnitaire individuelle

L'administration rappelle que l'article 6 du décret n°2014-513 garantit aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

Pour l'UNSA ITEFA, une question demeure : « Et après, quelle garantie du maintien de ce montant ? Aucune ! »

#### B) Le classement des agents dans les groupes de fonctions

Les groupes de fonctions sont déterminés par corps et **ne sont pas nécessairement liés au grade de l'agent**. Une même fonction peut en effet être occupée par des agents **du même corps mais de grades différents**.

**Il s'agit bien là d'un décrochage sans précédent entre le statutaire et l'indemnitaire, ce que l'UNSA ITEFA n'a eu de cesse de dénoncer !**

- L'encadrement, la coordination, le pilotage ou la conception,
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

La circulaire du 5 décembre 2014 précise que pour chaque groupe de fonctions, est déterminé, en gestion, un socle indemnitaire unique, montant de base de l'IFSE garanti à tout agent dont l'emploi relève du groupe considéré.

<http://itefa.unsa.org/?Circulaire-du-5-decembre-2014-relative-a-la-mise-en-oeuvre-du-regime>

L'UNSA ITEFA a fait remarquer un écart important du socle indemnitaire IFSE entre deux corps de fonctionnaires : l'IT et les IASS (Inspecteurs des Affaires Sanitaires et Sociales)

Groupe RIFSEEP Services territoriaux	I T (socle indemnitaire)	IASS (socle indemnitaire)	Écart
Groupe 1	10 120	13 200	3 080
Groupe 2	8 000	11 395	3 395
Groupe 3	7 135	9 600	2 465

Les explications fournis par l'administration n'ont pas permis de comprendre ces écarts. Il semble que les crédits disponibles n'ont pas permis d'aligner le socle indemnitaire.

L'UNSA ITEFA a fait remarquer qu'une réévaluation du RIFSEEP ne serait possible qu'après une ancienneté de 3 ans sur le poste. Ainsi, ce réexamen ne pourra concerner que les agents ayant intégré leur structure à l'issue d'un concours, ou autre mode d'accès au titre de 2014.

La multiplication des difficultés pour « harmoniser » en CAP, la règle de gestion des 2 ans sur le poste pour obtenir une mutation et celle des 3 ans pour obtenir une réévaluation du RIFSEEP semble se télescoper. Le risque supplémentaire, de « figer » les mobilités dans le seul but d'obliger les agents à rester sur leur poste et donc pour l'administration de préserver les effectifs en place, répond aux nombreuses difficultés que se font jour.

De plus, encore faudra-t-il que le poste retenu pour la mutation soit d'un groupe égal et non pas descendant....

Enfin, les modalités des mouvements d'AC vers les Services territoriaux sont pratiquement inexistantes.

**- Valorisation des événements de carrière** (*barème administration centrale et services territoriaux*)

**Corps Communs**

**Administrateurs civils**

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
2 500	1 000	1 000

**Attachés**

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
1 700	700	600

**Conseillers techniques de service social**

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
1 700	700	600

**Secrétaires administratifs**

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
850	500	400

### Assistants de service social

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
850	550	550

### Adjoins administratifs

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
700	400	360

### Adjoins techniques

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
700	400	360

### *Corps Travail*

#### Inspection du travail

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
1 700	700	600

Ce barème ne sera applicable qu'à quelques uns. Le suivi du parcours individuel de l'agent devra être particulièrement précis au regard des différents évènements de sa carrière et de l'évolution de son emploi.

Pour l'UNS ITEFA, un doute sérieux subsiste quant aux moyens de gestion qui devront être mis en place.

En conclusion, le RIFSEEP comporte l'ensemble des écueils qui ont été soulevés en conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et qui a abouti à un vote négatif réitéré systématiquement lors de la présentation des décrets ministériels en CTM.

La circulaire a été mise aux voix.

Elle a recueilli *un vote négatif à l'unanimité* des organisations syndicales :  
UNSA ITEFA – CFDT – CGT – FO – SNUTEFE FSU -