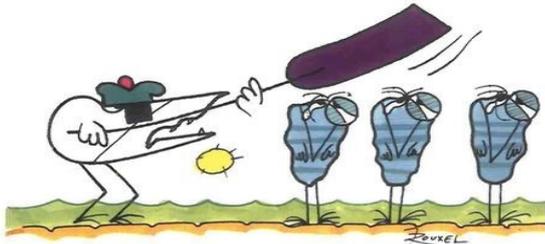




DÉCLARATION LIMINAIRE
CTM des 28 et 29 JANVIER 2020
Ou Comité Social Ministériel



POUR QU'IL Y AIT LE MOINS DE
MÉCONTENTIS POSSIBLE IL FAUT TOUJOURS
TAPER SUR LES MÊMES.

**LE NON RESPECT
DU CONTRAT SOCIAL...**

Madame la Présidente,

Ce CTM s'ouvre sur un mouvement social sans précédent, deux mois de grève, de mobilisation et de contestation, qui montrent le malaise qui s'est installé durablement dans la société.

L'UNSA n'était et n'est pas demandeuse de ce projet de réforme des retraites.

L'idée de mettre en place un **système universel**, avec en corollaire une pension calculée sur un nombre hypothétique de points, dont le montant de sa valeur est inconnu, paraît totalement «opaque», et fait la démonstration que l'imprécision, le déficit coupable d'explications, l'incertitude d'un avenir après la période d'activité, la dégradation envisagée du niveau de vie, ont abouti à un rejet massif de ce projet.

La question qui demeure : **y aura-t-il des punis de cette réforme ? Qui ? Les agents publics ?**

L'arbre qui cache la forêt, ce sont les régimes spéciaux mis au pinacle des débats.

Pour autant, la fonction publique sera, elle aussi, concernée bien qu'elle ait été « oubliée » dans les débats, sous couvert d'une affirmation renouvelée à satiété : « les fonctionnaires sont des nantis ». La seule et unique raison évoquée, qu'il leur est servie, est une pension fixée sur la détention de leur échelon pendant les six derniers mois de leur activité professionnelle, quelque soit leur catégorie C, B ou A.

C'est de fait, **la suppression du code des pensions civiles et militaires ce à quoi l'UNSA ITEFA s'oppose fermement !**

**C'est bien là : LE NON RESPECT DU CONTRAT SOCIAL
défini par le Conseil National de la Résistance !**

Cette pension représente 75 % du montant brut perçu, **c'est à dire la première ligne** des six derniers bulletins de salaire.

Les échetiers et « les désignés experts » oublient de préciser que si les salaires recouvrent la prise en compte des primes pour les salariés du privé, il n'en va pas de même pour les fonctionnaires puisque ni l'État, ni les agents ne cotisent pour la retraite.

Ces rémunération accessoires représentent des pourcentages conséquents dans la fixation du salaire net mensuel, **soit la dernière ligne du bulletin de salaire.**

D'ailleurs est-il besoin de rappeler que, l'État « patron » fait « une bonne affaire » puisque la prise en compte « des 6 derniers mois » **ne compensent absolument pas, et loin s'en faut, le montant des primes servies au cours de la carrière.**

Le Conseil d'État, dans son avis rendu et **totalemment inédit dans son analyse**, pointe le danger de « *S'en remettre à 29 ordonnances pour la définition d'éléments structurants du nouveau système de retraite fait perdre la visibilité nécessaire à l'appréciation des conséquences de la réforme* », allant jusqu'à dénoncer des « *abus de langage* » dans le projet qui lui a été soumis.

Nombre de questions ont été posées pendant ce mouvement social, sans que jamais de réponse ne soit apportée.

Si ! Une seule réponse, au CCFP, qui ne peut qu'inquiéter. C'est la décision prise par ce gouvernement annonçant **la poursuite du gel du point d'indice**, décidé en juillet 2017, jusqu'en 2022, **un quinquennat qui aura méprisé les agents publics...**

Au regard de ce qui précède, le questionnement sur la fixation de la valeur du point « retraite » s'invite dans les débats, le Conseil d'État ayant défini ces « **projections financières comme lacunaires** »...

Cet exemple renvoie à une question qui est sur toutes les lèvres : *qui peut être devin et assurer que la valeur du point lors de la liquidation de la pension ne sera pas gelée unilatéralement puisque ce système s'emploie à ce qu'il soit étatique ?*

En effet, si ce projet sur la totalité de la carrière semble être recherchée, il ne peut être passé sous silence le fait que l'inflation ne stagne pas, elle augmente chaque année. Le décrochage des rémunérations des agents publics est de plus en plus important, posant une nouvelle fois *le problème de l'attractivité des métiers.*

Le gouvernement ne peut plus se contenter de simples mesures de communication vis-à-vis de tous les agents publics qui attendent une reconnaissance tangible, concrétisée par une rémunération adaptée et attractive.

Car, mécaniquement, la résultante ne peut être que la baisse significative de la pension de tous les agents. Enfin, demeure la question toujours sans réponse : *comment définir la perception d'une retraite à taux plein, combien faudra-t-il de points qui représenteront combien d'années d'activité ?*

Plus grave et plus pernicieux, le gouvernement met à bas et fait fi de « **l'ascenseur social** » au sein de la Fonction publique. L'agent, catégorie C en début de carrière, qui passe un à un les concours ou examens professionnels, jusqu'à la catégorie A, sera renvoyé, **par ce calcul sur l'ensemble de sa carrière, à ses débuts**, avec la certitude de voir **sa pension non conforme aux efforts consentis personnellement et professionnellement.**

Alors l'UNSA ITEFA pose en préalable : de quelle justice est-il question ?

L'UNSA ITEFA rappelle que la cotisation retraite, part salariale, **augmente**, cette année encore, pour les fonctionnaires. Elle passe de **10,83% à 11,10%** du salaire brut, **sans compensation**. C'est la dernière année de hausse, mise en place par la loi Woerth de 2010, **une mesure de justice sans doute !**

L'UNSA ITEFA dénonce fermement le **non respect du contrat social**, qui se concrétise par des modifications incessantes et **destructrices du statut général des fonctionnaires**, dont la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 30) définit un cadre juridique instituant une **gestion souple** des ressources humaines, et de larges marges de manœuvre laissées aux directeurs, **au détriment des instances de dialogue social, des droits et des garanties des agents, par la mise en place de lignes directrices de gestion !**

L'introduction du "**droit souple**" au sien de la fonction publique de l'État : c'est la négation du rôle des corps intermédiaires, érigée en credo, par ce gouvernement, depuis son installation.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 va même au-delà de la loi et marque la fin des compétences des CAP pour la mobilité dès 2020 et des promotions pour 2021 **au profit de lignes directrices de gestion**. Les CAP sont reléguées sur leur champ d'intervention à l'étude des demandes des agents refusées par l'administration : télétravail, d'utilisation du CPF ou d'un congé dans le cadre du CET.

Les lignes directrices de gestion en matière de mobilité sont prévues pour 3 ans.

- **Le champ d'application de ces lignes directrices de gestion :**

- organise la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Cela concerne la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) qui est totalement inexistante au ministère du travail, la politique de recrutement et d'emploi, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles ;

- - précise les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

- définit les orientations générales en matière de mobilité.

Ce projet de lignes directrices en matière de mobilité est soumis à ce CTM .

Le décret du 29 novembre 2019 précise que ces lignes directrices fixent :

1°- **Les orientations générales** de la politique de l'administration favorisant notamment :

- l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers de l'administration
- la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels
- le développement de l'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

2° - **Les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité**, notamment les modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration ;

3° - **Les modalités de prise en compte des priorités de mutation** et, le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus au II et au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984, permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général ;

4° - **Le cas échéant, les modalités d'application des durées minimales et maximales** d'occupation de certains emplois définis dans les conditions prévus à l'article 11 du décret (difficultés particulières de recrutement, impératif de continuité du service et de maintien des compétences, diversification des parcours de carrières, prévention des risques d'usure professionnelle, prévention des risques déontologiques).

Le comité social ministériel, aujourd'hui encore CTM, sera consulté et donnera son avis sur un **rapport social annuel** relatif aux lignes directrices de gestion, mais à posteriori, donc, sans possibilité d'alertes ou de corrections ! Un renouveau du dialogue social en somme !

Pour l'UNSA ITEFA, l'instauration de groupes de travail obligatoires sur l'étude des impacts des lignes directrices de gestion, ou encore, la fixation de règles de révision de ces mêmes lignes directrices de gestion, qui pourtant vont régir le quotidien et la carrière des agents, auraient permis l'instauration d'un dialogue social équilibré et partagé. Il n'en est rien puisque c'est l'opacité qui est érigée en règle de gestion.

De même, à tout le moins, aurait-il été important de rendre obligatoire la réponse écrite à un fonctionnaire, candidat non retenu, sur un poste, ne serait-ce que **par courtoisie : déontologie oblige !**

En revanche, l'agent de catégorie C devra établir un CV et une lettre de motivation pour postuler sur un emploi mis à la vacance sur le portail unique de la fonction publique. Cette nouvelle exigence fera-t-elle l'objet d'une formation idoine ?

L'agent est donc laissé seul, face à l'arbitraire !

Où est donc passé, « le management bienveillant recherché », dans ces conditions ?

Quant à l'OTE, le 14 janvier dernier s'est tenu un CT des DDI qui dispose de l'avenir de nos services sans que, les OS du ministère du travail n'aient été invitées en tant qu'experts, alors même que les agents de notre ministère, sont les premiers concernés, puisqu'ils se verront versés dans ces services.

L'exclusion des membres du CTM Travail/emploi des débats du CT des DDI donne le ton et démontre la volonté d'absorption du ministère du travail par « le tentaculaire » ministère de l'intérieur.

La notion et non la pratique du dialogue social au ministère de l'intérieur s'inscrit dans une administration préfectorale « napoléonienne » mais, certainement pas, dans celle d'un « nouveau monde », pourtant claironné, mais qui peine à émerger ...

Face à ce Big Bang administratif, les services sont entrés en turbulence par la main mise des préfets sur la composition des SGC et celle des DDI.

Les préfets et préfigureurs désignés (pratiquement tous issus des DDCS), (ce qui démontre que la ministre du travail a perdu tous les arbitrages), ne doivent pas occulter l'accord majoritaire RH signé, par l'UNSA ITEFA le 25 novembre dernier, accord rappelé fermement par la ministre du travail et celle des solidarités et de la santé dans une note, adressée à ces derniers, en date du 10 janvier 2020 **qui se doit d'être appliqué dans sa complétude.**

<https://itefa.unsa.org/?OTE-Protocole-d-accord-definissant-les-modalites-d-accompagnement-RH>

Pour l'UNSA ITEFA, il ne saurait être question d'un «passé outre» du ministère de l'intérieur,

Quand le SGCMA va-t-il mettre en place son comité de suivi ?

De plus, certains préfigureurs organisent des groupes de travail pour disposer de l'organisation des contrôles de l'inspection du travail : s'agit-il d'imprimer des choix, de les quantifier, et donner par ce biais leur aval (pressions indues) ! Ils ont pourtant tous été réunis, mais ne semblent pas avoir compris !

Certes, ils sont responsables hiérarchiques dans l'organisation matérielle et le fonctionnement des services, mais se doivent de respecter les conventions de l'OIT !
Quid des instructions de la direction métier (DGT) ?

Peut-être est-il opportun de donner, une bonne fois pour toutes, la définition de la ligne hiérarchique du SIT **qui reste placé sous l'autorité hiérarchique du directeur régional comme indiqué dans les LDG** (Lignes Directrice de Gestion).

Pour les membres du SIT, ces attermoissements sont insupportables et pèsent lourdement sur le moral, désormais en berne, des agents !

Subsistent de nombreuses questions : le devenir des MOE ; pour certaines directions régionales, l'accueil des collègues des DRDJSCS est annoncé comme un nombre d'agents, mais sans jamais réunir les instances régionales et locales de dialogue social ; la gestion des corps de contrôle (Direction régionale), celle des corps communs ; la transformation de C en B, souvent promise ou à l'étude et jamais obtenue ; l'avenir des contrôleurs du travail ; l'attractivité du métier d'inspecteur du travail et son positionnement ; le déclassement, un de plus, subi les anciens RUD et DUD ; la parution du décret dit « coussinet » ; la position des agents en DDI : PNA, détachement, etc.... , les déménagements évoqués, la destruction des collectifs de travail.

La somme des incertitudes en ce début d'année, dégrade les ambiances des collectifs de travail par la perte de liens entre les agents qui sont déboussolés par des réformes dont ils n'arrivent pas à dessiner les contours.

Si la réforme, du XXIème siècle et de cette décennie naissante, s'apparente à la régression, c'est à dire, **au chaos administratif tirant vers le bas, le service public et celles et ceux qui le serve**, ce sera chose faite d'ici à quelques semaines !

L'UNSA ITEFA alerte, car les RPS sont un risque accru et demande une attention toute particulière de l'ensemble de la ligne hiérarchique.

L'UNSA ITEFA reprend à son compte la véracité de cette devise :

**« Pour qu'il y ait le moins de mécontents possible,
il faut toujours taper sur les mêmes.... »**

et surtout, ne plus respecter le contrat social, « l'ancien monde » sans doute !

L'UNSA ITEFA vous remercie de votre attention.

