CSA ministériel du 19 décembre 2023 et du 11 janvier 2024« *Qu'est-ce que vous voulez que je vous dise* ? » A.LAURENT, DGT adjointe

Ordre du jour :

- Suppressions d'unités de contrôle (pour avis)
- Bilan et perspective de la politique handicap des ministères sociaux (pour échanges et débat)
- Nouvelle instruction RIFSEEP (pour échanges et débat)
- Questions diverses (dont les congés menstruels, les effectifs, le nouveau guide de promotions, les IET etc etc)

1. Suppression d'unités de contrôle (pour avis)

Trois régions sont concernées par des suppressions d'unités de contrôle, pour des motifs différents. Notons que pour ce sujet, la DGT brille par son absence, ce qui a conduit le CSA à différer le vote à l'après-midi, afin d'entendre les (non) explications de sa représentante, Annaick LAURENT (DGT adjointe).

- Auvergne Rhône Alpes (ARA)

Le chef du pôle T d'ARA a été mandaté pour tenter d'expliquer la réorganisation envisagée en ARA. En 2014, l'ancien DIRECCTE, Philippe NICOLAS décide de mettre en place une unité de contrôle interdépartementale (Isère et Rhône) et spécialisée sur les entreprises ayant un fort risque chimique et/ou classées SEVESO. L'UC était basée physiquement sur le site de Vienne, en Isère et était donc rattachée hiérarchiquement à ce département. Une UC spécialisée et interdépartementale, c'est moderne, c'est innovant, c'est trop start-up nation, c'est ce que vantait l'administration à l'époque. 10 ans plus part, patatras, l'administration fait machine arrière et invoque des difficultés pour notamment relayer au préfet du Rhône des informations sur des entreprises de son département détenues par des agent.es de l'Isère et le fait que les autres administrations sont organisées au niveau départemental pour invoquer la suppression de cette UC. Que deviennent les agent.es de l'UC ? Les agent.es de contrôle contrôlant les entreprises du Rhône seront rattachés à la DDETS du Rhône et celleux contrôlant les entreprises d'Isère rattaché.es à l'UC de BOURGOIN-JALLIEU, autre UC détachée de l'Isère. Ce que ne dit pas le projet, c'est que le site de Vienne est supprimé et les agent.es déplacé.es dans les locaux de la…sous-préfecture ! Ce que ne dit pas non plus le projet, c'est que sur les 4 sections de l'Isère actuellement, 2 sont vacantes, une pourvue par un IET. Les agent.es risquent par conséquent de souffrir d'isolement, sans compter l'inquiétante proximité avec le sous-préfet. Aucun problème selon la DRH car l'accueil des usagers sera effectué en interne. Sauf qu'un.e seul.e agent.e est prévu.e…

A SUD-TAS, nous sommes opposés aux sections/UC spécialisées. Nous considérons en effet que seule la section territoriale et généraliste est en mesure de garantir l'indépendance des agent.es face aux pressions des lobbys patronaux, souvent organisés au niveau de la branche professionnelle. En toute logique, nous étions opposés à cette UC interdépartementale et spécialisée. Mais sa suppression, sans qu'un véritable bilan sur ces supposés dysfonctionnement soit effectué, risque de dégrader la situation des agent.es et à un épuisement professionnel avec de nombreux intérims. L'expérimentation ne doit pas se faire sur le dos des agent.es ! Pour toutes ces raisons, nous avons voté **CONTRE** ce projet de suppression d'UC.

Votes :

- **Pour : UNSA**
- **Contre : CGT / SUD/ FSU**
- **Abstention : CFDT/ FO**

AVIS DEFAVORABLE

- **Nouvelle-Aquitaine**

Idem qu'en Rhône Alpes, dans sa folie des grandeurs, l'administration avait décidé de créer une UC régionale grands chantiers et une UC régionale amiante. Selon le responsable de NA, cette « *UC a vécu sa vie un certain temps* » mais avec la fusion des régions, l'UC qui a une « *taille géographique comparable à l'Autriche* », est clairement sous-dimensionnée. Il est donc décidé de fusionner les deux UC avec un redéploiement des missions amiante au sein du réseau régional amiante. En plus ça tombe bien, le RUC de l'UC amiante est parti à la retraite !

Tout comme en Rhône-Alpes, les motifs présidant à la création d'une UC spécialisée ne sont pas opportuns. Mais avec des arguments aussi convaincants, et en maintenant une UC spécialisée sur les grands chantiers, nous avons voté CONTRE ce projet.

Votes :

- **Pour : CFDT / UNSA /FO**
- **Contre : CGT / SUD/FSU**

AVIS DEFAVORABLE

- **Centre Val-de-Loire**

Dans cette région, la suppression d'une unité de contrôle dans le département d'Eure-et-Loir est la conséquence d'une baisse continue des plafonds d'emploi attribués à la région. 11 sections ont été supprimées en 2019 dans la région, dont 3 dans le département de l'Eure-et-Loir. Dans ce département, le nombre de sections est passé de 14 à 12, dont seulement 5 sont pourvues actuellement. Par contre, le nombre de salarié.es, lui augmente ! Nous apprenons à cette occasion que le projet date de …2019 ! Pour quelle raison le CSA n'at-il pas été consulté à cette époque ? Réponse de Madame LAURENT, reconnaissant la consultation tardive alors que le projet a, dans les faits, été mis en œuvre, tout en offrant cette déconcertante réponse « *c'est comme ça, qu'est-ce que vous voulez que je vous dise* ». Imaginons qu'un employeur apporte cette réponse argumentée à un.e inspecteur.trice du travail à la suite d'un constat d'entrave au fonctionnement d'un CSE…L'administration n'a même pas pris la peine d'actualiser ses données. Une fois n'est pas coutume, pour manifester son opposition au projet tant sur la forme que sur le fond, l'ensemble des OS a voté CONTRE le « projet » de suppression de l'UC, qui est donc re-présenté au CSA du 11 janvier 2024. Pour cette séance, il n'est plus question de plafonds d'emploi mais de difficultés de recrutement au sein de la région, particulièrement sinistrée. Ainsi, dans l'Eure-et-Loir actuellement, seules 6 sections sur 12 sont pourvues, avec une prévision de 8 sections pourvues en 2024 (arrivée de 3 ITD/IET et départ d'une personne). Cependant, il est également prévu le départ à la retraite de deux agent.es. Les OS font remarquer que la situation de ce département et de cette région n'est pas nouvelle. Dans tous les cas, la disparition d'une UC ne fait qu'acter la suppression de sections et la dégradation des conditions de travail des collègues. Par ailleurs, les chiffres sur lesquels se base la DGT datent de 2020 (!) et ne sont donc pas à jour. Mais un jour, peut-être, nous aurons une base alimentée par les DSN, promesse de la DGT, qui ne peut cependant s'engager sur aucune date….

Votes lors de la séance du 19/12/2023 : défavorable à l'unanimité des organisations syndicales
Votes de la séance du 11/01/2023 : défavorable à l'unanimité des organisations syndicales

2. Bilan et perspectives de la politique handicap des ministères sociaux - pour échanges et débat

Le référent national handicap, Thierry LARTIGUE fait une présentation du bilan de la convention financière des ministères sociaux avec le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) ; dont le montant est de 1,9 millions d'euros. Or, le bilan présenté est peu précis sur les actions concrètes en matière d'aménagement de poste. Sur le terrain, trop d'agent.es en situation de handicap sont laissé.es pour compte et la hiérarchie peu ou pas formée, non sensibilisée à ce sujet. Les agent.es sont souvent conçu.es comme une charge. La DRH indique que le CSA sera prochainement informé et consulté sur le volet formation. A suivre…

3. Nouvelle instruction RIFSEEP (pour échanges et débat)

La DRH présente la nouvelle instruction RIFSEEP (CIA + IFSE) qui va entrer en vigueur en janvier 2024 et se substituera à celle existante actuellement. Selon la DRH, il était nécessaire que les règles soient plus claires car la précédente entrainait des soucis d'interprétation, notamment lors du changement de section. La DRH annonce qu'elle a obtenu des crédits au titre de la loi de finances 2024 (650 000 € pour le programme 124 et 900 000 € pour le programme 155) pour faire évoluer les dispositifs. Et précise que cette instruction ne tient pas compte des 4 000 000 d'euros budgétés au titre de 2024 et annoncés par Olivier DUSSOPT (sans que le CSAM n'ait été informé et consulté !). « *Qu'est-ce que vous voulez que je vous dise* »…

La DRH l'affirme : cette nouvelle instruction est un progrès ! En particulier, la prime en cas de changement de grade a été revalorisée (de 360 € à 500 € pour les adjoint.es (C) , de 400 à 1000 € pour les SA (B) , de 400 à 1000 pour les CT (B), de 600 à 2000 pour les attaché.es et les IT/DAT/DT (A). Une revalorisation, oui mais proportionnellement beaucoup, beaucoup plus importante pour les A (+350 %). La DRH l'explique par la nécessité d'être plus compétitif que les autres ministères ! Les montants de prime en cas de mobilité latérale (changement de poste sans changement de grade ni de groupe RIFSEEP) sont également revalorisés.

La nouvelle instruction entraîne également des reculs. Elle ne considère plus, contrairement à l'usage existant dans les services et validé par l'ancien DRH, le changement de section sans changement de résidence administrative comme une mobilité donnant lieu à l'augmentation automatique de l'IFSE, tout en prévoyant une revalorisation de 500 € (au lieu de 1000 €). La DRH persiste à affirmer que l'usage n'existe pas, obligeant SUD-TAS a sortir de ses archives l'engagement de M.BLONDEL, ex-ex-DRH. Finalement, la DRH renonce à son projet et l'usage sera pérennisé dans la nouvelle instruction. Ce n'est pas tous les jours qu'on peut fêter des victoires.

Par contre, la revalorisation de l'IFSE « expérience » ne sera plus effectuée tous les 3 ans comme cela est le cas actuellement mais tous les 4 ans à l'issue de deux premières périodes de 2 puis 3 ans.

Au final, l'instruction maintien des déséquilibres importants entre les catégories non justifiés : plus tu gagnes, plus tu gagnes…

SUD-TAS dénonce également le plafonnement des primes CIA pour les catégories C dans certaines régions, comme l'Ile-de-France par exemple. En effet, le montant du niveau 5 de 1200 € dépassant le plafond de CIA prévu pour les adjoint.es, les (rares) CIA d'un niveau 5 attribués aux C dans cette région ont été écrêtés. Rien de plus normal selon la DRH qui exclut de revaloriser les montants de cette catégorie « c'est de l'interministériel voyons »

ni de demander aux DREETS de revoir leurs montants en conséquence. Bref , la DRH s'en moque. L'attractivité c'est que pour les A !

SUD-TAS dénonce également les modalités de calcul de de la prime inflation/prime de pouvoir d'achat versée en novembre. Les SGCD ont fait rentrer dans le calcul du brut toute somme perçue pendant la période concernée (01/07/2022 au 30/06/2023) même si au cours de cette période sont intervenus des rattrapages au titre d' d'évènements antérieurs (par exemple un resoclage ou un rattrapage salarial suite à un changement d'échelon). La DRH a indiqué de faire remonter les situations individuelles afin de vérifier la méthode de calcul de la DGFIP. N'hésitez donc pas à nous faire remonter toute difficulté à ce sujet à l'adresse suivante : syndicat.sud-tas@travail.gouv.fr

4. Questions diverses (mais ô combien importantes)

- **Les effectifs**

Les élu.es au CSA ne cessent de réclamer plus de transparence (c'est pas difficile) sur la situation des effectifs. La DRH indique qu'en 2023, la « cible » est de 7775 ETPT avec 7720 ETPT atteints. Pour 2024, l'effectif cible est de 7787,5 ETPT. La DRH se réjouit de la fin de la pratique de la sous-utilisation chronique des plafonds d'emploi qui entrainant de facto un abaissement du plafond d'emploi. En ce qui nous concerne, pas de raisons de se réjouir. Il reste en effet toujours actuellement plus de 350 sections vacantes. Sans compter les autres vacances de poste dans les autres services. Comment cela s'articule avec le respect de ce plafond d'emploi ? Un point plus complet sera effectué au prochain CSA.

- **Guide de promotions 2024**

Nous avons découvert le nouveau guide de promotions communiqué par la DRH aux organisations syndicales sans aucune information préalable. La DRH indique que les lignes directrices de gestion « promotion » seront présentées en 2024. Elle précise que les nouvelles modalités de promotion des IT en DAT (création de postes de DAT inspectant.e et DAT expert.e) sont expérimentales et ne seront pas renouvelées s'il est constaté que les postes de RUC ne sont plus pourvus. Car la DRH le répète : la priorité ministérielle, ce sont les RUC (à force de le répéter comme un mantra, la DRH pense qu'on va finir par le penser. Euh non, ça ne marche pas).

Encore une fois la DRH donne la priorité aux catégories A et A+ sans perspective pour les autres.

Notre organisation syndicale revendique :

- **un déroulement linéaire de toutes les carrières et un déblocage immédiat des carrières des agent·es en fin de grade**
- **la sortie des directeur.ices adjoint.es et des directeurs.ices du travail du corps de l'inspection du travail**
- **un plan de titularisation de l'ensemble des agent·es non-titulaires et une égalité immédiate de rémunération**
- **le passage de tous les contrôleurs·euses du travail qui le souhaitent en inspecteur·trice du travail, sans examen sur leur poste actuel et garantie pour celleux en section de pouvoir y rester**

Dès lors, le déblocage de la carrière des seul-e-s inspecteur-trice-s du travail dans le cadre de la promotion (nombre limité de postes laissé à la seule appréciation de la hiérarchie) ne satisfait pas nos revendications.

- **Congés menstruels**

Certaines OS, dont SUD-TAS demandent l'instauration de deux jours d'absence par mois (sans autorisation de la hiérarchie) pour l'ensemble des personnes menstruées ayant des règles douloureuses ou souffrant d'endométriose. Nous rappelons que certains départements l'ont mis en place, telles que les DDETS 31 et 69. Il serait tout à fait incroyable que le ministère du travail accorde MOINS de droits que le ministère de l'intérieur.

Refus net de la DRH, qui se retranche derrière la nécessité préalable d'obtenir des instructions de l'interministériel. Nous confirmons notre demande d'obtenir des ASA sans attendre la bénédiction de la fonction publique. YA BASTA !

- **Conditions d'affectation des IET/ITD**

Nous rappelons que certaines OS, dont SUD-TAS, ont demandé un RDV à la DRH dans le cadre du processus d'affectation de la dernière promotion des IET et qu'il y a eu une fin de non-recevoir, ce qui est inacceptable. La DRH répond qu'elle a préféré discuter directement avec les délégué.es de promotion. Nous dénonçons la persistance des difficultés, promotion après promotion et l'absence d'anticipation sur la diffusion des postes vacants, ce qui ne permet pas aux IET de se projeter et accroit les tensions au moment de la répartition des postes. Nous avons également mis en exergue les difficultés d'articulation entre l'affectation des IET et des ITD : comment sont déterminés les postes réservés aux ITD ? Une IET n'a pu être affectée dans un département et s'est vu opposer le fait que le poste a été fléché et réservé à un ITD. Pourtant, il nous avait été annoncé que les postes réservés aux ITD étaient limités aux départements sinistrés, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

La DRH annonce qu'elle envisage une évolution dans les affectations des IET, afin notamment de donner « des orientations sur le nombre de postes vacants par région » lors de leur arrivée à l'INTEFP. Elle indique que les postes ITD sont réservés aux bassins d'emploi exposés à des difficultés de recrutement et que le processus de recrutement sera lancé dès le mois de mars pour un recrutement en octobre afin d'éviter ces problèmes d'articulation dans les affectations.

Pour SUD-TAS, cela ne permettra pas de régler les problèmes des IET liés aux situations personnelles rendant difficile une mobilité. La DRH ne veut rien entendre et persiste à affirmer que lorsqu'on est reçu à un concours, il faut accepter d'être mobile. Tant pis si l'on a un enfant.e, un conjoint.e, des parents dépendants et tant pis tout court pour la soi-disant « attractivité du corps » dont on nous a pourtant rebattu les oreilles tout au long de cette réunion ! Les IT détachés doivent être réservés aux départements connaissant des difficultés d'affectation

Prochain CSA : février 2024

***