



COMPTE-RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION du 02 février 2023

Ce premier CSA ministériel était présidé par M.PRIBILE (Secrétaire général des ministères sociaux), lequel n'est resté qu'une partie de la matinée, puis par Madame GARDETTE-HUMEZ, DRH .

Les (non) réponses du SGMAS aux déclarations des organisations syndicales :

Sur les multiples dysfonctionnements générés par l'OTE : « nous sommes conscients des difficultés rencontrées par les équipes ». Le SG nous assure de l'engagement total de ses services pour traiter ces difficultés afin de rendre le travail le plus facile possible. Et nous précise à ce titre qu'il est très précieux que nos OS fassent remonter les problèmes afin qu'ils puissent y apporter des réponses ! Mais de quelles réponses parle-t-on ? La quasi-totalité de nos messages ces derniers mois sont restés sans même un accusé de réception !

Sur l'absence préalable de communication du Rapport IGAS aux membres du CSA : M.PRIBILE l'assure, il n'y a pas de cachoteries, mais au contraire une volonté d'échanges... Mais de qui se moque-t-on ?

Sur la multiplication des groupes de travail en dehors des réunions plénières du CSA : Selon le SG, il ne s'agit pas d'une volonté de déclassement des sujets mais au contraire d'une volonté d'y travailler ensemble. Nous insistons sur le problème de méthode : ces groupes ne peuvent pas être décidés unilatéralement par l'administration mais faire l'objet d'une discussion préalable et d'un vote majoritaire du CSA. Nous rappelons à l'administration que nous ne sommes pas des permanent.es mais des élu.es avec un métier à exercer par ailleurs... Nous réitérons notre demande de programme de travail de l'instance pour 2023.

Restitution du rapport IGAS sur la fonction de RUC :

Les 3 IGAS ayant commis l'enquête et le rapport sont présent.es pour le présenter et le défendre.

Nos OS déplorent une nouvelle fois que le rapport ne nous ait pas été transmis avant la réunion ce qui ne peut pas permettre des discussions éclairées sur le sujet.

Mme Aubin fait une présentation orale du power point de 10 diapos envoyé aux membres du CSA préalablement à la réunion : **en résumé**, la mission des RUC a évolué depuis sa mise en place en 2013, la fonction est complexe et exigeante (le RUC est à la fois encadrant, expert, agent.e de contrôle et doit accomplir de nombreuses tâches), la fonction est exposée (le RUC est incompris, par les agent.es et par la hiérarchie). **Et l'IGAS en déduit ... qu'il est nécessaire de renforcer le rôle d'encadrant des RUC, qu'il faut les aider en créant des postes d'adjoint.es et en leur attribuant des secrétariats, qu'il faut mieux les rémunérer. !**

Dans tout cela nous retenons quand même que l'IGAS considère que la compétence sur l'ensemble du code du travail est un champ « *particulièrement vaste et complexe et à forte charge mentale* ». Nous ne le contredirons pas sur ce point, en ce qui concerne les agent.es de contrôle.

Pour le reste... Nos OS interviennent pour souligner que l'on ne retrouve en rien dans la présentation ce que nous avons pu exprimer sur le sujet au moment de l'enquête.

Nous déplorons le fait que « la porte d'entrée choisie » ait été la mission de RUC, alors que rien ne pourra être résolu tant que les problèmes d'effectifs à l'inspection du travail ne le seront pas (point qui arrive en toute dernière diapo dans la présentation et ne faisait pas partie du périmètre de la mission d'enquête !).

Nous affirmons notre total désaccord concernant les préconisations présentées, en particulier concernant la fonction de management : non la solution n'est pas à trouver dans encore plus de pilotage, encore plus de pouvoir hiérarchique pour les RUC et certainement pas dans la création d'un échelon supplémentaire (RUC adjoint) alors que l'on connaît déjà depuis quelques années une inflation hiérarchique et que l'on manque cruellement d'effectifs sur le terrain.

*Ignorer un problème
est encore le plus sûr moyen
de le résoudre.*



Ce que nous revendiquons, c'est plus d'agent.es de contrôle, plus d'agent.es de secrétariats et la suppression de la fonction de RUC qui n'a pas démontré son utilité.

La présentation ne comporte aucune analyse des causes du dysfonctionnement et du mal être exprimé des RUC , aucun bilan de la réforme n'est fait : alors que cette réforme a été faite de façon totalement descendante et a cristallisé des tensions qui ne sont toujours par résolues en particulier en ponctionnant sur les effectifs d'agent.es de contrôle pour créer le nouvel échelon hiérarchique des RUC. Les problématiques constatées sont en réalité intrinsèques à la fonction de RUC qui a été créée dans un but de caporalisation de l'inspection du travail.

Nos organisations syndicales ont également profité de la discussion pour réclamer une fois de plus communication du rapport de l'enquête IGAS dans le grand-est. La DRH nous promet un retour sous 8 jours sur le sujet...

La DGT, présente pour l'occasion est restée floue sur ce qu'elle entendait faire de ce rapport : concernant les RUC il est annoncé principalement une ouverture sur les RUC inspectants et un travail sur la formation des RUC (la revalorisation salariale ayant déjà été mise en œuvre en fin d'année avant même la présentation du rapport, avec l'augmentation de l'IFSE des RUC...).

La piste des RUC adjoints ne serait pas retenue en raison des problèmes d'effectifs actuels.

Nos organisations syndicales soulignent pourtant que cela a commencé à se mettre en place dans certaines UC par le biais de recrutements de contractuel.les ce que nous dénonçons

Convergence indemnitaire, nouvelle grille de l'inspection du travail et bilan du CIA :

A l'occasion du CTM de novembre 2022, la DRH nous avait présenté les modalités retenues de revalorisation dans le cadre de la convergence indemnitaire pour les corps de l'inspection du travail et des contrôleur.es du travail.

Cette convergence indemnitaire impliquait une augmentation des planchers d'IFSE selon les groupes de fonction. Nous avons alors demandé des informations complémentaires : le volume d'agent.es concerné.es par groupe de fonction, le montant moyen alloué selon les groupes, et les métiers et fonctions concernées par la revalorisation.

Les informations complémentaires communiquées lors du CSA sont reproduites dans le tableau suivant :

IT administration centrale

	Ancien Plancher IFSE	Nouveau plancher IFSE	Nouvelle indemnité IFSE minimale par mois	Nombre d'agent.es concerné.es
Groupe 1	13500 euros	13500 euros	1125 euros	1
Groupe 2	12300 euros	12300 euros	1025 euros	6
Groupe 3	9000 euros	10000 euros	833 euros	12

IT IDF

	Ancien Plancher IFSE	Nouveau plancher IFSE	Nouvelle indemnité IFSE minimale par mois	Nombre d'agent.es concernées
Groupe 1	10120 euros	13500 euros	1125 euros	1
Groupe 2	9000 euros	12300 euros	1025 euros	47
Groupe 3	9000 euros	10000 euros	833 euros	308

IT services déconcentrés

	Ancien Plancher IFSE	Nouveau plancher IFSE	Nouvelle indemnité IFSE minimale par mois	Nombre d'agent.es concerné.es
Groupe 1	10120 euros	12500 euros	1041 euros	18
Groupe 2	8000 euros	10600 euros	883 euros	139
Groupe 3	7135 euros	9700 euros	808 euros	1292

CT administration centrale

	Ancien Plancher IFSE	Nouveau plancher IFSE	Nouvelle indemnité IFSE minimale par mois	Nombre d'agent.es concerné.es
Groupe 1	7400 euros	9000 euros	750 euros	0
Groupe 2	6600 euros	8500 euros	708 euros	0
Groupe 3	6200 euros	8000 euros	666 euros	1

CT IDF

	Ancien Plancher IFSE	Nouveau plancher IFSE	Nouvelle indemnité IFSE minimale par mois	Nombre d'agent.es concerné.es
Groupe 1	6500 euros	9000 euros	750 euros	0
Groupe 2	6200 euros	8500 euros	708 euros	55
Groupe 3	6000 euros	8000 euros	666 euros	0

	Ancien Plancher IFSE	Nouveau plancher IFSE	Nouvelle indemnité IFSE minimale par mois	Nombre d'agent.es concerné.es
Groupe 1	6500 euros	8000 euros	666 euros	6
Groupe 2	6200 euros	7000 euros	583 euros	45
Groupe 3	6000 euros	6000 euros	Identique	0

L'administration n'a donc pas donné suite à l'intégralité de nos demandes, en particulier s'agissant du montant moyen alloué en fonction du groupe de fonction et des métiers et fonctions concernés par ces revalorisations. La DRH s'est engagé à revenir vers nous prochainement pour nous communiquer les éléments complémentaires demandés.

Nous sommes intervenus à nouveau pour dénoncer le fait que :

- l'enveloppe ait plus que proportionnellement profité aux responsables d'unité de contrôle, qui ont non seulement bénéficié d'une indemnité spécifique de 3000 euros intégrée de manière pérenne à l'IFSE mais sans doute pour certain.es également d'une revalorisation supplémentaire liée au rehaussement du plancher (groupes 1 et 2 pour l'IT correspondent notamment aux fonctions d'encadrement).

- seul.es 18% des contrôleur.es du travail (60% des IT, 100% des RUCs) ont bénéficié de cette opération de revalorisation, alors même que depuis la mise en œuvre du ministère « fort », ces dernière.s n'ont bénéficié d'aucune mesure salariale.

- la DRH n'ait aucune proposition de revalorisation pour les agent.es de catégorie C, exclues du dispositif de convergence indemnitaire et ce alors même que les mesures indiciaires de janvier 2022 ont perdu de leur effet avec l'augmentation du SMIC liée à l'inflation.



Contrairement aux engagements pris par le ministre DUSSOPT dans son courrier du 03 novembre 2022, les catégories C sont donc comme toujours les grandes oubliées de ce ministère. Pour les corps de l'inspection du travail et des contrôleurs.es du travail « cette politique volontariste de repositionnement indemnitaire » ne sera pas poursuivie en 2023 : la DRH indiquant que des crédits supplémentaires avaient été demandés pour 2024 « et si on arrive à récupérer des marges de manœuvre dès 2023, on le fera ».

Concernant la nouvelle grille du corps de l'inspection du travail, entrée en vigueur en août 2022, elle a été mise en œuvre en janvier 2023, avec pas moins de 444 erreurs ayant entraîné le rejet de la régularisation pour autant de collègues, qui devraient bénéficier de la mesure pour le mois de février 2023.

L'opération s'est déroulée en 5 phases, en débutant par les DT et les DAT et la célérité de la DRH à mettre en œuvre les mesures indiciaires pour les plus privilégié.es est à comparer avec les retards pris dans le déploiement de la nouvelle grille des catégories C (entrée en vigueur en janvier 2022 et mise en œuvre près d'un an après). Bref, dans ce ministère, ceux sont toujours les mêmes qui s'en tirent le mieux...

Concernant le bilan du CIA, les années se suivent et se ressemblent : les inégalités entre les régions sont toujours aussi flagrantes, les femmes sont toujours moins bien loties que les hommes et le niveau des primes de nos haut.es dirigeant.es nous paraît toujours aussi indécent. Du point de vue de la DRH, le CIA n'est pas un outil uniforme et assume les disparités entre les catégories. Quant aux disparités de traitement entre les femmes et les hommes, la DRH nie toute discrimination directe ou indirecte à l'encontre des femmes. Pour un ministère qui se prévaut du label égalité, il y a de quoi avoir honte... Pour notre part, nous revendiquons la suppression de ce système opaque et discriminatoire et l'intégration des primes dans le traitement ! Les informations concernant les agent.es de centrale ne sont pas présentées ce qui ne permet pas les comparaisons entre les agent.es des services déconcentrés et ceux de centrale...

La DRH indique que les modalités de détermination des enveloppes calculées en fonction du nombre d'agents et de la composition (catégorie et corps) de chaque région n'ont pas été révisées depuis longtemps. Ces enveloppes vont faire l'objet d'une révision avec une volonté d'harmonisation entre les régions. Wait and see...

Enfin, nous constatons que dans certains départements, il n'y a eu aucun CIA à 0€ alors que dans d'autres, il y en a eu beaucoup : nous avons interpellé la DRH sur une utilisation du CIA comme sanction disciplinaire cachée.

Plan de formation (pour avis)

Le budget relatif à la formation est de 3 millions d'€.

Nous avons déploré le fait que :

Les documents présentés ne fassent l'objet d'aucun bilan sérieux et circonstancié et repose seulement sur un taux de satisfaction recueilli à chaud auprès des agent.es parti.es en formation ne permettant pas de rendre un avis éclairé sur le plan de formation.

L'accès aux formations s'est largement complexifié ces dernières années en raison des difficultés à obtenir la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement via chorus DT, des inscriptions de plus en plus empêchées, refus des chefs de service de laisser partir les agent.es en formation, et des formations métier inaccessibles.

A cet égard, nous notons que les agent.es relevant de la catégorie A représentent le gros des stagiaires : 80% alors qu'ils représentent 55% de l'effectif. Il subsiste des freins à la formation qui touchent tout particulièrement les catégories C sans que le ministère ne mette en place des mesures permettant de les lever.

Le développement de formations « autoformatives » ne permettent pas de maîtriser la réglementation technique et sont par conséquent inadaptées.

Certaines formations, en particulier concernant le management nous laissent toujours perplexes quant à leur contenu : module auto-formatif sur l'intelligence relationnelle, gérer le stress efficacement (l'idée quand même, ce serait de le supprimer et pas de le gérer), performer sans s'épuiser, prendre du recul sur les enjeux macro, voyage apprenant l'esprit start-up (ceci n'est pas un fake !)...

Beaucoup d'actions présentées dans ce plan ne sont en fait pas des formations, tout au plus une information (3H consacrées à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, mais pour la DRH, c'est mieux que rien). On est pourtant très loin de la définition des actions de formation telle que prévue par le Code du travail, dont nos services sont chargés d'assurer le contrôle ! 3/4 des actions ne répondent pas à des offres de formation mais relèvent de la communication. En conséquence, le coût de ces actions ne devrait pas être intégré au budget.

Nous sommes ravi.es d'apprendre que tous les agent.es vont être formé.es à la transition écologique d'ici 2025. Ça y est, c'est sûr, la révolution énergétique est en marche...

Nous avons posé la question de l'utilisation du CPF par les agents (qui l'utilise ? pour quelles formations ?...) et dénoncé l'obligation qui leur est faite d'y recourir afin de compléter le nombre de jours insuffisant prévu dans le plan de formation du ministère pour la préparation de concours administratifs.

Enfin, nous avons également évoqué et demandé des précisions sur le recours aux apprentis dans les services en AC, recours qui se traduit parfois par le financement d'écoles privées, dont la qualité n'est pas toujours garantie ; l'utilisation des apprentis se fait sur des postes ou des tâches permanentes qui justifieraient des recrutements de fonctionnaires ; par ailleurs, de manière informelle la charge d'encadrer ces apprentis incombe à des agents déjà débordés par leur propre travail.

Questions diverses

Règles relatives au report des congés et possibilité de placer des jours sur le CET :

La DRH indique qu'elle adressera aux services de proximité un message pour rappeler les règles de report des congés en cas de maladie. Contrairement à certaines pratiques, l'agent qui ne peut bénéficier de ses congés en raison d'un arrêt maladie peut reporter 20 jours maximum dans la limite de 15 mois ou les déposer sur le CET.

Accès au JO pour les agent.es de contrôle

La DRH précise que si des règles d'accréditation sont généralement prévues pour l'accès aux événements sportifs internationaux, elle n'a, à ce stade, pas d'information à communiquer s'agissant de l'accès aux JO en 2024. Elle revient vers nous.