

Le 15 janvier 2012

CTM du 10 janvier 2012
Dites de quoi vous avez besoin,
on vous expliquera comment vous en passer !

A l'ordre du jour ...

Points d'actualité : Reliquat et contrôleur du travail
Prime de Fonction et de Résultat
Entretien professionnel
Compte mobilité géographique
Inspection du Travail - « Modernisation » version 2 ?
Bilan Social 2010

Points d'actualité : Reliquat et contrôleur du travail

Des Reliquats à minima.

La faiblesse des reliquats est source d'un fort mécontentement chez les agents.

Pourtant, un décret de décembre prévoit que le ministère du travail « transfère » des crédits de rémunération vers le ministère de la santé plus de 3,5 M€ qu'il a pris sur sa « réserve » et sur le reliquat sur les pensions de retraite des anciens agents du ministère.

La réserve est faite pour ne pas être utilisée sauf difficulté de fin de gestion liée à une situation « exceptionnelle » et n'est pas sensée abonder les reliquats.

Le DAGEMO affirme que les pensions de retraite ne sont pas fongibles et donc que les agents du ministère n'ont pas été lésés dans le calcul du reliquat de fin d'année.

Le DAGEMO affirme que la solidarité fonctionne aussi dans l'autre sens : en 2011 où le secteur santé a permis d'abonder des emplois pour compenser partiellement des retours de MDPH

Face à la dénonciation (récurrente) de la faiblesse des plafonds de catégorie C, La DAGEMO annonce le passage à la PFR des catégories B et C. Ce serait, pour l'administration, la « seule » solution pour obtenir enfin une revalorisation des plafonds qui pénalise lourdement les catégories C « écrêtées » dans la distribution des reliquats.

Contrôleur du travail et application du NES ?

Le projet de loi de finance mentionne une provision pour une entrée dans le NES pour 1 M€ au 1er juillet 2012.

Cependant, le DAGEMO affirme que cette provision ne sera pas utilisée et n'est plus d'actualité puisque l'arbitrage survenu postérieurement a décidé de ne pas faire adhérer les contrôleurs dans le NES.



Prime de Fonction et de Résultat

Comme le 27 septembre et le 24 novembre, la CFDT a voté contre ce projet.

La CFDT a pointé que le projet de loi de finance « dans le cadre d'une convergence avec Bercy » prévoit une enveloppe supplémentaire de 2,76 M€.

Pour autant, le circulaire prévoit une « enveloppe constante » pour la mise en œuvre de la PFR : Qui va bénéficier de cette manne ?

Auparavant, les montants à « nombre de part équivalent » évoluaient par circulaire, même si la revalorisation était souvent symbolique et ne permettait pas un maintien du pouvoir d'achat.

Désormais, sans évolution de la part R, via l'entretien professionnel, il n'y aura plus d'évolution du montant : C'est une perte programmée du pouvoir d'achat.



Entretien professionnel

L'administration se trouve dans l'obligation de « prolonger » l'expérimentation prévue de 2009 et 2010 jusque fin 2012. En effet, contrairement à la plus part des autres ministères et secteurs fonction publique concernés, l'entretien professionnel est réalisé dans nos services avec un décalage d'un an ce qui pour la CFDT est une aberration !

Ce « décalage », le plus souvent traduit dans les faits par des entretiens professionnels réalisés au mieux en mai/juin au pire à l'automne, pour des objectifs à mettre en œuvre depuis janvier : c'est toute l'absurdité du système ! Pour faire court : les objectifs de l'année sont le plus souvent définis en fin d'année.

La CFDT a dénoncé la situation des agents qui n'ont pas été évalués sans que cette carence soit de leur fait pour l'attribution des réductions d'ancienneté, notamment en cas de mutation.

Les chiffres sont éloquentes : 72 agents seulement ont été formés à évaluer leurs équipes ! Il n'est pas étonnant de voir des entretiens menés de manière inappropriée.

La CFDT a pointé en outre, qu'une évaluation élogieuse ne se traduit ni sur la feuille de paye ni en évolution de carrière, ce n'est pas forcément gratifiant que ce soit pour l'évaluateur ou pour l'évalué : en effet, il n'y a aucune marge de manœuvre en matière de régime indemnitaire (ex : plafonnement des primes de catégorie C, enveloppe ridiculement faible) ou en matière de promotion (taux de promotion indigent, notamment pour les contrôleurs du travail que ce soit vers les classes supérieures et exceptionnelles et surtout le grade d'IT)

La CFDT a demandé que l'évaluation se fasse en miroir : le responsable hiérarchique doit lui aussi pouvoir être évalué par ses subordonnés.

La DAGEMO a proposé de faire un bilan qualitatif qui serait présenté au CHSCT et reconnaît que la rédaction d'un certain nombre de comptes rendus d'entretiens sont particulièrement maladroits.

Comme en 2009, la CFDT s'est abstenue sur ce projet d'arrêté pour les raisons suivantes :

- Nous n'avons pas d'opposition de principe à l'évaluation ni à cet entretien professionnel, mais cependant nous regrettons qu'aucune évaluation de la précédente procédure n'ait été réalisée.
- Il convient de distinguer l'entretien lui-même et le dispositif bureaucratique des réductions d'ancienneté – qui se révèle injuste et créateur d'inégalités.
- En outre, nous pensons qu'il est indispensable d'assurer aussi une évaluation collective des objectifs. Il est essentiel que les objectifs collectifs et individuels soient établis dans la clarté, la transparence et de façon cohérente.
- De plus, la situation dans les services nous rend prudents : en effet, aucun agent ne dispose de visibilité sur le devenir des services centraux et des services déconcentrés dans les semaines et mois à venir.
- Cette action s'inscrit dans un climat de méfiance envers les agents publics et de menaces sur l'emploi public, et nous sommes inquiets sur les dérives de certains comportements dans les relations de travail.
- Enfin, le ministère est incapable de monter des dispositifs d'évaluation de ses propres politiques, comment l'exiger alors de son administration ?

Dans ces conditions, la CFDT ne peut que vous demander de surseoir à la mise en place de cette expérimentation dans notre ministère et, dans le cas contraire, elle s'abstiendra lors du vote.

Compte mobilité géographique

Le principe est de permettre à un agent inscrit au tableau de DAT ou de DT de ne pas être soumis à une obligation de mobilité géographique en fonction de mobilités antérieures (géographiques et/ou fonctionnelles) qu'il a effectuées soit en tant qu'IT (et/ou DAT) soit en tant que CT.

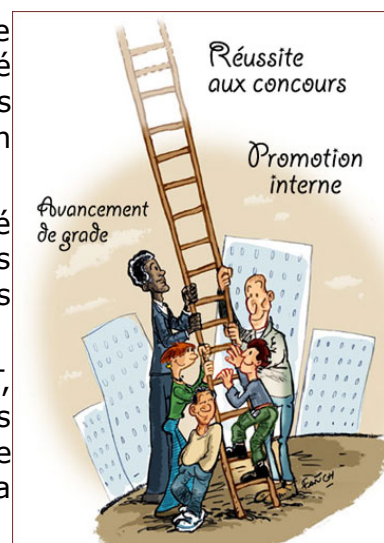
A la demande de la CFDT, après le groupe de travail, il a été précisé que la prise en compte des mobilités géographiques effectuées dans le corps des CT et dans les autres ministères seront prises en compte.

S'agissant de l'application, ainsi que l'a soutenu la CFDT, l'efficacité impose que la reconstitution du parcours professionnel se fasse de manière déclarative par l'agent lors de sa demande d'inscription au tableau, la DAGEMO se réservant la possibilité de vérification.

Les régions « peu attractives » pourront toujours faire l'objet de dérogations.

Ce compte entrera en vigueur à compter de la prochaine CAP (au mois d'avril) en exécution du tableau établi en décembre.

La CFDT soutient depuis toujours la prise en compte des parcours professionnels des agents et toute mesure permettant un meilleur accès à la promotion des femmes c'est pourquoi, avec les réserves exprimées ci-après, nous sommes favorables à la mise en œuvre de ce compte dans l'intérêt des agents.



Suite au PDMIT, dans le cadre de la RGPP, la DGT veut « réfléchir » à ce qui peut être fait pour « améliorer l'efficacité de l'inspection du travail ». Elle veut associer les agents et les organisations syndicales à cette réflexion :



- le système d'inspection du travail
 - les fonctions d'assistance : comment s'adapter à la baisse du nombre de catégorie C et l'augmentation du nombre de section c'est à dire à la baisse du nombre d'agent de catégorie C par section. La DGT affirme que la « seule » alternative est le secrétariat partagé, et qu'une réflexion doit avoir lieu sur l'archivage qui pèse sur la charge de travail des secrétariats.
 - le service de renseignement : un groupe de travail d'agent a déjà réfléchi l'an dernier : maintien du service mais revalorisation de la fonction
 - appui au contrôle, ARM : ne pas sacrifier cette fonction
 - pilotage des sections
 - système informatique (Cap Sitère v2 est lancé) : pour avoir un système plus ergonomique, plus efficace, qui réponde au besoin des agents.
- La politique « travail » affichée par le ministre : les priorités de contrôle ne sont pas affichées et personne ne mesure l'atteinte de ces objectifs... : cette réflexion serait faite avec les syndicats patronaux et salariés (interprofessionnel).
- Adapter les modes d'intervention :
 - à côté de l'action de contrôle des sections, voir les interventions qui peuvent en appui aider à une meilleure application de la réglementation : ex : contrôle organisé pour toucher l'ensemble des établissements d'une multinationale, dialogue sociale, information/communication ...
 - la section, le devenir des cellules « spécialisées »
- le volet RH :
 - rendre attractif les postes tels que l'ARM. La DGT n'écarte pas l'utilisation de la PFR
 - adapter le recrutement et la formation

La DGT propose d'échanger avec les organisations syndicales pour savoir si les enjeux sont partagés puis d'échanger sur les modalités de mise en œuvre.

Cela se ferait via 3 concertations avec 3 intervenants.

- l'environnement extérieur (organisations syndicales salariées/patronales)
- les organisations syndicales du ministère
- les agents.

Pour la Cfdt, le problème est de savoir s'il s'agit de gérer la pénurie et d'adapter les missions au moyen ou d'évaluer les moyens nécessaires à la bonne réalisation de nos missions.

Bilan Social 2010

Charge de travail

Une réflexion devrait se faire sur la charge de travail au regard du grand nombre de jours épargnés : plus de 60 000 jours épargnés soit plus de 270 ETP !

L'an dernier nous avons pointé l'explosion des arrêts maladies (ordinaire et CLD) et avons pointé le risque que les agents qui ne prennent pas leur congé s'arrêtent pour cause de souffrance/surmenage.

Pour l'administration, les chiffres sont certes importants, mais c'est sans doute un problème de comptabilisation des arrêts.... quand la température monte... on met d'abord en cause le thermomètre, comme l'an dernier.

Sous-effectifs en 2010

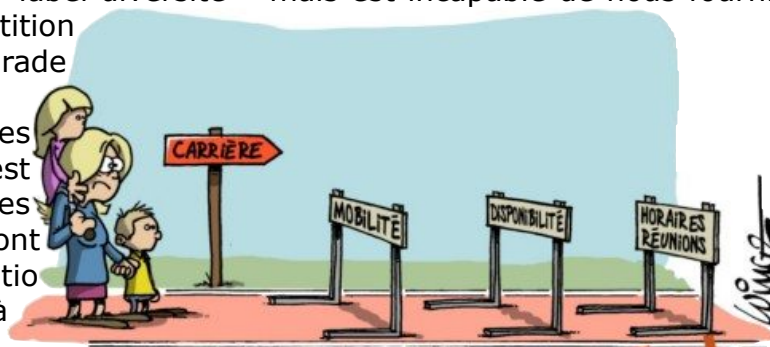
Le Bilan social démontre qu'en 2010 notre ministère était globalement en sous effectif (41 A, 122 B et 1 C manquant!)

57% des régions étaient en sous effectif de catégorie C.

Egalité Homme/Femme

Le Ministère veut s'engager dans un «label diversité » mais est incapable de nous fournir la moindre statistique sur la répartition des primes et des traitements par grade et par sexe !

La seule statistique concerne les promotions, et là encore, le résultat est éloquent, à l'exception du tableau des Directeurs du travail, les femmes ont systématiquement un ratio promouvables/promus inférieur à celui des hommes...



Mais le cabinet mandaté par notre ministre pour « diagnostiquer » la situation va à prix d'or faire des « préconisations » pour résoudre cet écart !

Formation

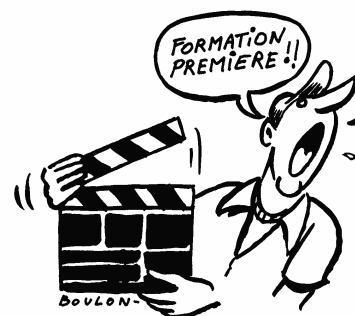
Effort de formation

Le nombre de stagiaires a baissé. L'administration invoque la hausse du nombre de jours de formation qui « traduit un effort financier ».

Cependant le nombre d'agents n'ayant eu aucune formation dans les 3 dernières années n'est malheureusement pas suivi.

DIF

S'agissant du DIF, si le nombre d'agent bénéficiaires a fortement augmenté (58 agents en 2009, 211 agents en 2010), cette augmentation se traduit en fait par une utilisation pour la préparation au concours, notamment pour le dossier RAEP de la voie professionnelle des contrôleurs du travail... L'administration affirme qu'il n'y a eu moins d'une dizaine de refus de DIF.



VAE

Seulement 5 agents ont fait valoir leur droit à CAE aussi bien en 2009 qu'en 2010.

Bilan de compétence

Ce dispositif n'est absolument pas utilisé alors que les innombrables réorganisations/changements de postes qui ont eu lieu depuis 3 ans auraient dû nécessiter la mobilisation de ce dispositif. (27 agents seulement pour 2010)

Les agents méconnaissent manifestement leurs droits à formation.

Le SYNTEF-CFDT rappelle qu'il a édité une brochure, envoyé en septembre à tous les agents et téléchargeable sur notre site www.syntef-cfdt.com pour aider les agents à faire leurs demandes.

