

**Ministère du travail**

***Pascal Bernard, DRH***

14 avenue Duquesne

75007 PARIS

Paris, le 30 novembre 2018.

Monsieur le Directeur,

En introduction du bilan social 2016, votre prédécesseur M. Joël BLONDEL indiquait que « de nouveaux outils comme le RIFSEEP sont apparus dans le paysage en 2016, nous permettant désormais de dessiner une politique indemnitaire harmonisée ». Bien au contraire, ce nouveau système de primes brille par son opacité et son arbitraire. Les modalités de fixation des montant du CIA et des réévaluations de l'IFSE à l'occasion du réexamen triennal étant aux mains des Direcctes, les agent.e.s ne sont pas soumis aux mêmes règles et ne peuvent bénéficier de montants identiques, créant des disparités injustifiées entre collègues.

Notre syndicat n'a cessé de réclamer l'abandon de ce système. Et vous retrouverez à la fin de ce courrier nos revendications en matière indemnitaire.

**L'actualité récente nécessite toutefois que nous vous interpellions également sur des sujets urgents :**

➤ Le passage d'agent.e.s de secrétariat de section à assistant.e.s de contrôle

En décembre 2015, le DRH indiquait que les agent.e.s de secrétariat de section seraient plac.e.s dans le groupe 1 de la RIFSEEP dès lors qu'ils et elles auraient suivi le cursus de formation d'assistant.e de contrôle validé par les directions locales. Dans les faits, ces modalités ont été extrêmement variables d'une région à une autre que cela soit au niveau de l'organisation desdites formations ou des modalités de validation par les Direcctes. Si dans certaines régions, des agents de secrétariat ont pu obtenir une revalorisation de leur montant d'IFSE suite à un changement de groupe à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 (voire avant), d'autres DIRECCTEs n'ont encore rien versé aux agent.e.s concerné.e.s. Pire, nous avons constaté des situations s'apparentant à de la discrimination au sein de la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes.

La situation de l'Île de France est particulièrement symptomatique du mauvais traitement réservé aux adjoint.e.s administratif.ive.s. Une partie d'entre elles, et nous écrivons au féminin car il s'agit

majoritairement de femmes, a terminé l'ensemble des formations nécessaires en 2017, l'autre en 2018. Pour toutes et tous, le versement de la revalorisation ne doit intervenir qu'en 2019 car « *le PESE (service chargé des payes au niveau national) a eu à traiter d'autres priorités* » selon la DIRECCTE.

Il est évident que certaines directions locales brillent par leur manque total de diligence quand il s'agit de s'intéresser à la situation des adjoint.e.s administratif.ive.s. A Paris, le RUD n'a toujours pas remis les dernières attestations alors même que les agent.e.s ont terminé leurs parcours de formation et travaillent déjà comme assistant.e.s de contrôle. Or ces agent.e.s n'ont pas à subir la nonchalance des directeurs et directrices à l'égard de leur situation.

Il vous appartient en conséquence de verser pour l'ensemble des agents une revalorisation de leur IFSE à compter de leur inscription dans cette démarche.

A l'heure où notre ministère prétend lutter contre les discriminations faites aux femmes et où il insère son arbre de la diversité dans chacun de ses courriels, notre syndicat ne doute pas d'une prompte réaction pour mettre un terme à cette situation qui touche une majorité de femmes, le corps étant au niveau des DIRECCTES à 86% féminisé.

Nous constatons, par ailleurs, qu'à contrario, l'administration ne manque pas de sollicitude touchante quand il s'agit de récompenser ses directeurs et directrices adjoint.e.s.

#### ➤ La revalorisation des responsables d'unités de contrôle

Par courriel daté du 23 novembre 2018, votre prédécesseur annonce aux Direcctes une « *mesure indemnitaire spécifique aux RUC* » par une revalorisation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 du montant annuel de l'IFSE s'élevant à :

- 700€ pour les RUCs nommés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 (date d'adhésion du corps de l'inspection du travail au système du RIFSEEP).
- 400€ pour tous les RUCs afin de « *renforcer l'attractivité du poste* ». Cette revalorisation de l'IFSE sera également versée à l'ensemble des agent.e.s qui prendront à l'avenir ce poste.

Cette mesure appelle de notre part les observations et critiques suivantes :

Tout d'abord rappelons que les inspecteurs et inspectrices du travail prenant un poste de RUCs bénéficient d'une revalorisation automatique de leur IFSE annuelle s'élevant à 1700€. A cette revalorisation s'ajoutera une revalorisation de 600€ à l'occasion du passage au grade de directeur adjoint. A titre indicatif, pour le changement de groupe des adjoints administratifs dans la situation décrite précédemment, le montant de la revalorisation totale s'élève à 700€.

En outre, cette « *mesure indemnitaire spécifique aux RUC* » se fait en dehors de tout cadre légal, par le biais d'un simple courriel. Il est consternant de constater à quel point l'administration s'affranchit de ses propres textes<sup>1</sup> en créant pour un poste occupé par des D.A. une revalorisation automatique supplémentaire de l'IFSE, ce alors qu'elle n'arrive pas à respecter ses propres engagements écrits vis-à-vis des adjoint.e.s administratif.ive.s.

---

<sup>1</sup> instructions RIFSEEP du 17 octobre 2016, du 13 juin 2017 et du 18 juin 2018

Revenons à la motivation de ces revalorisations scandaleuses :

En versant aux RUCs nommés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, une revalorisation pour changement de groupe ascendant, vous souhaitez compenser le fait que ces agents n'aient pu bénéficier « *d'une valorisation au titre de la mobilité ou de l'avancement de grade* » de leur IFSE.

En réalité, cette situation est identique pour l'ensemble des corps du ministère du travail. Aucun agent n'a pu ainsi bénéficier d'une revalorisation de ses primes pour les situations précitées entre 2014 (année de la création des postes de RUCs) et la date d'adhésion de leur corps au RIFSEEP (s'échelonnant entre le 1<sup>er</sup> novembre 2015 et le 1<sup>er</sup> janvier 2017 selon le corps).

En conséquence, par souci de cohérence et afin de garantir une égalité de traitement (la fameuse politique indemnitaire harmonisée évoquée par M. Blondel), nous vous demandons de verser une revalorisation de l'IFSE à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour l'ensemble des agent.e.s ayant, entre 2014 et la date d'adhésion de leur corps au RIFSEEP :

- changé de grade
- effectué un changement de poste correspondant à un changement de groupe ascendant

Comme pour les RUCs, vous n'opposerez aux agent.e.s aucune condition d'ancienneté sur le poste précédemment occupé. Le montant versé correspondra à celui versé aux RUCs ou, a minima, au montant versé pour un changement de groupe ascendant au sein du corps d'appartenance.

Par ailleurs, étant donné que la situation vise à neutraliser les dates d'adhésion au RIFSEEP, il nous semble que c'est bien l'ensemble des événements de carrière qui doit donner lieu à revalorisation, et notamment celui du changement de corps. A ce titre, sont notamment concernées les premières promotions d'EPIT.

Enfin, concernant la revalorisation de l'IFSE au titre du « *renforcement de l'attractivité du poste* », nous constatons que les postes de Rucs ne semblent pas connaître une désaffectation particulière. Si l'on s'attache ainsi au corps de l'inspection du travail, on constate qu'à l'occasion de la dernière CAP, de nombreux postes n'ont en réalité pas été pourvus. Ce décalage entre le nombre de postes offerts et le nombre de postes pourvus montre en réalité la nécessité de stopper les diminutions d'effectifs et de lancer un recrutement de nouveaux agent.e.s, tous corps confondus.

La revalorisation de cette fonction vise donc uniquement à souligner son rôle dans la tentative de mise au pas de l'inspection du travail mise en œuvre depuis le lancement de la si mal nommée réforme « ministère fort ». En procédant de manière aussi caricaturale au pseudo-renforcement du prestige (financier) d'une telle mission, vos services soulignent le sens si orienté de cette fonction et illustrent à merveille la politique de votre administration : un ministère au soin avec ses petits chefs, dédaigneux avec le reste de ses agent.e.s.

Nous adressons copie de cette lettre aux agent.e.s du ministère du Travail et ne manqueront pas de leur transmettre également votre réponse aux demandes formulées dans le présent courrier.

**Coline Martres-Guguenheim,**

**Pour le syndicat SUD TAS**

## Nos revendications en matière indemnitaire

Nous réclamons l'abandon du RIFSEEP et dans l'immédiat :

- ✓ La transparence sur le fonctionnement de l'IFSE : toutes les règles locales ou nationales doivent être connues des agents. A ce titre nous demandons :
  - La transmission d'un tableau récapitulant le montant moyen d'IFSE par corps, grade et échelon au sein de chaque DIRECCTE. Ce tableau devra également être établi par sexe.
  - La transmission d'un tableau récapitulant, par corps et par grade la répartition des agents selon leur IFSE, cinq cent euros par cinq cent euros. Ce tableau devra être établi par sexe.

A titre d'exemple, pour le corps des adjoints administratifs (NB : *montants socle et plafond d'IFSE correspondants aux services déconcentrés, hors région parisienne*) :

Montant annuel d'IFSE	Nombre d'agents
3600 à 4099	
4100 à 4599	
4600 à 5099	
5100 à 5599	
5600 à 6099	
6100 à 6599	
6600 à 7099	
7100 à 7599	
7600 à 8099	
8100 à 8699	
8600 à 9099	
9100 à 9099	
9600 à 10099	
10100 à 10599	
10600 à 11340	

Ce tableau doit être décliné pour les grades d'AA, AAP1, AAP2.

- ✓ Des règles établies au niveau national en application du principe d'égalité de traitement entre les fonctionnaires, en prenant comme étalon les plus favorables et réductrices d'inégalités salariales de chaque région.
- ✓ L'abandon des revalorisations pour événement de carrière et l'attribution du même montant d'IFSE à corps, grade, et échelon identique. Dans cette attente, nous demandons la fin des règles inégalitaires et discriminatoires et la prise en compte du congé parental et du congé de longue durée dans le calcul de l'ancienneté sur le poste lorsqu'un événement de carrière survient.

## **Plus globalement, sur la rémunération, au sein de notre ministère, nous revendiquons :**

- la résorption des écarts de rémunération entre femmes et hommes (primes incluses), pour obtenir sous deux ans l'égalité réelle de rémunération ;
- le principe d'une grille unique et linéaire de salaires par catégorie, un système de rémunération statutaire par avancement selon l'ancienneté, une organisation de la carrière qui assure une progression indépendante de la fonction, et donc la création d'indices supplémentaires dans chaque corps afin de garantir une carrière linéaire pour toutes et tous sans avoir à passer par la promotion au choix ;
- l'instauration d'un traitement plancher net et hors prime de 1 700 € mensuel pour le premier échelon de la grille des agents de catégorie C ;
- l'instauration d'un rapport, au maximum, de 3 entre le traitement plancher défini précédemment et le traitement sommital de la grille des agents de catégorie A, soit au maximum 5 100 € (1 700\*3) ;
- l'intégration des primes au traitement par le transfert de toutes les primes en points d'indices, et dans l'immédiat la réduction des écarts de primes et la transparence sur les attributions de primes ;
- la suppression de toutes les dispositions et avantages spécifiques aux administrations centrales en matière de rémunération et la mise en place d'un mécanisme de supplément de traitement lié au coût de la vie et de l'habitat en fonction du lieu d'affectation ;
- l'extension du bénéfice du principe du « supplément familial de traitement » aux agents ayant à charge des personnes dépendantes (handicapés, personnes âgées...).

Nous reprenons à notre compte les principales revendications de Solidaires Fonction publique en matière de rémunération :

- la revalorisation immédiate du point d'indice à 5 euros ;
- dans le même temps la revalorisation de 60 points d'indice pour tous les agents, ce qui équivaut à une augmentation d'environ 300 euros pour tous : nous en faisons une campagne au même titre que l'abandon du Rifseep ;
- la promotion au grade supérieur dès que les conditions statutaires sont remplies et donc, la suppression du ratio promouvables/promus qui ne fait que freiner les agents dans leur progression.