



# CTM du 1<sup>er</sup> décembre 2020

## « C'est logique que vous pensiez que c'est pas logique »

**Pascal BERNARD, DRH**

Ce CTM se tient quelques jours à peine après la « consultation » félonne sur le décret DRETS-DDETS, pendant que les services affrontent l'externalisation des fonctions support aux SGC dans un bazar inhumain.

Sans surprise, après avoir unanimement refusé cette restructuration (*comme dans tous les Ministères et dans toutes les instances à tous les niveaux*), les organisations syndicales reviennent tout aussi unanimement dans leurs déclarations préalables sur l'opposition des agent·es à son principe et à ses conditions de mise en œuvre, en particulier en période de confinement et de télétravail. **N'en déplaise au DRH : l'affaire n'est pas pliée, pas plus que nos bagages.**



Comme d'habitude en CTM, l'administration ne se sent tenue de communiquer aucune information, nous laissant soit définitivement dans le flou, soit dévoilant pêle-mêle des bribes oralement et en audio, le vote des syndicats représentatif de l'avis des agent·es étant de pure forme. Et comme à chaque réunion où nous le dénonçons, Pascal BERNARD nous répond : « aaaa mouiiii ce serait une bonne pratique ».

### *Au sommaire des réjouissances...*

<b>Déclaration préalable de SUD-TAS.....</b>	<b>2</b>
<b>Réponses de l'administration : « Bon, la décision a été prise de faire l'OTE. Voilà. Maintenant le but c'est de faire au mieux pour que ça se passe avec les actions qui sont en notre pouvoir » .....</b>	<b>3</b>
SGC.....	3
MOE .....	4
DRETS et DDETS .....	4
<b>Augmentation des planchers IFSE en IdF (ajout SUD) .....</b>	<b>5</b>
<b>Projet de décret modifiant les services du SGMAS .....</b>	<b>5</b>
<b>Nouveaux concours locaux pour les IT et les SAMAS CS – ! concerne aussi (au moins) les SA CN, les CT, les services de renseignement !.....</b>	<b>6</b>
Pour bien comprendre :.....	6
Le projet de l'administration :.....	7
Commentaires de SUD : .....	7
Vote : .....	8
<b>Point d'information sur les 40 postes du CRIT 2020 (à la demande des OS) .....</b>	<b>9</b>
<b>Quittez le navire ! Des nouvelles de la rupture conventionnelle.....</b>	<b>9</b>
<b>Vidersité .....</b>	<b>12</b>
<b>Forfait mobilités durables (ajout Sud).....</b>	<b>12</b>

## Déclaration préalable de SUD-TAS

**Le CTM consulté la semaine dernière sur le projet de création des DREETS et des DDETS a rendu un avis unanimement défavorable.**

Nous n'avons pas besoin de revenir sur le fond, les syndicats de ce ministère ayant recensé à de multiples occasions la dizaine de bonnes raisons de s'opposer à la « réforme » de l'organisation territoriale de l'Etat : mise sous tutelle des services départementaux par le préfet, baisse d'effectifs, pertes des services support, etc...

Toutefois, nonobstant le sens politique de cette réforme et ses effets pratiques sur le service public, il convient de s'attarder en ce moment sur la manière dont se passe la mise en œuvre de l'OTE.

**Le transfert des agent·es des fonctions support aux SGC est une catastrophe.**

Nous avons déjà connu la réforme territoriale, nous avons assisté plus récemment à la mise en place du SER. Nous savons comment l'administration peut être particulièrement inhumaine et faire peser exclusivement sur ses agent·es les méfaits de ses décisions iniques.

**Nous avons logiquement refusé de signer le protocole d'accord « d'accompagnement »** que vous aviez proposé aux organisations syndicales de ce ministère : nous avons ainsi fait preuve de responsabilité en refusant d'adosser notre signature à ce bout de papier. Car clairement, l'accord d'accompagnement, comme nous le pressentions, n'a guère plus de valeur que celles des feuilles A4 sur lequel il est imprimé.

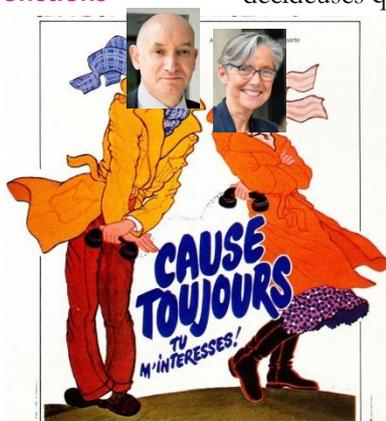
**Aujourd'hui, les agent·es qui voient leur poste supprimé subissent des pressions inadmissibles pour rejoindre le SGC :** les remontées que nous avons des différents départements le confirment.

La première de ces pressions consiste à indiquer à l'agent·e qu'il n'y a pas de poste pour son reclassement dans les futures DDETS et DREETS. Et donc que ce qui l'attend, c'est le placard dont on sait toujours quand il commence, mais jamais quand il finit.

D'accompagnement, il ne peut être question dans un ministère en plan social permanent depuis 10 ans.

Les services des DIRECCTE et de la DR, eux aussi en sous-effectif, sont dépassés et paralysés par les écueils insurmontables.

« Faites remonter les situations » nous répondez-vous, M. Bernard, depuis plus plusieurs CTM. Outre que ce procédé est inacceptable puisqu'il consiste à attendre les problèmes pour s'atteler à les résoudre, nous constatons que vous n'arrivez même pas à donner suite à ceux que nous vous avons signalés. C'est là encore vouloir donner faussement de l'espoir à celles et ceux qui subissent et paient actuellement le prix disproportionné d'une réforme qui n'a aucun sens, mais pour laquelle aucun responsable hiérarchique n'a pris la responsabilité d'indiquer aux décideurs et décideuses qu'elle n'était pas réalisable.



**Dans ce contexte, on comprend mieux les dizaines (la centaine ?) de demandes de rupture conventionnelle qui se sont entassées sur le bureau des directrices et directeurs** depuis que la sclérate loi de transformation de la fonction publique a été adoptée.

**Désormais, on ne se demande plus pourquoi on veut quitter le ministère du travail mais pourquoi on veut y**

**rester.** Que des agent·es s'étant engagées dans la fonction publique dans l'optique d'y rester pendant l'ensemble de leur vie professionnelle veuillent aujourd'hui en partir à tout prix, et que ce mouvement soit loin d'être marginal, constitue indubitablement un message très clair envoyé à l'administration sur sa gestion du service public et des agent·es qui le font vivre.

**Tout comme vous leur avez envoyé un message très clair en ne répondant pas à leurs demandes, laissant les collègues concerné·es, dont une bonne partie avait déjà en main des perspectives professionnelles autres, mariner dans une attente douloureuse et anxiogène.**

**Clairement, à l'heure où vous vous inquiétez faussement pour l'attractivité des concours du ministère, vous feriez déjà mieux de faire en sorte qu'on ait envie d'y rester. Avoir de la considération envers les agent·es de cette maison, respecter leurs droits et leur travail serait déjà un premier pas.**

**Réponses de l'administration : « Bon, la décision a été prise de faire l'OTE. Voilà. Maintenant le but c'est de faire au mieux pour que ça se passe avec les actions qui sont en notre pouvoir »** **Rassurant...**

Le DRH se drape encore dans son protocole « d'accompagnement » aux mesures « sans précédent ». Mais se sent obligé de préciser : « Je compte fermement comme la ministre que toutes les dispositions de l'accord soient respectées et mise en œuvre » (*en fonction de « ce qui est en notre pouvoir » ?*) C'est que ça ne va pas de soi... Surtout quand on ne se conçoit pas comme une autorité centrale chargée de faire respecter les droits des agent·es en région mais comme une offre de service aux directions, et sur la base du volontariat. Ainsi, les remontées aux manquements sont demandées... aux directions régionales elles-mêmes ! Sûr qu'elles seront exhaustives. Et « la DMAT<sup>1</sup> a dit qu'elle allait cadrer les choses ». Quand tout sera fini ?

**A SUD, nous demandons encore et encore : quels postes alternatifs sont proposés pour rester au Ministère du travail et dans la même résidence administrative**, dès le stade où on demande aux agent·es de choisir entre SGC et Ministère du travail ? Déjà, au CTM de mars, la DRH avait explicitement refusé d'obliger les DIRECCTE à dresser une liste des postes disponibles : « de toute façon, les gens suivent leurs missions ». C'était déjà une réponse inacceptable, mais on découvre que ce n'est même pas si simple... Il aura fallu 2 heures de discussion et une bonne dose d'acharnement avant d'obtenir quelques bribes d'informations concrètes dignes d'intérêt.

## SGC

Le transfert en SGC concerne 408 emplois (sur « environ 1 800 emplois dans les SG, de tête »)

### Soit l'agent·e accepte de partir en SGC :

Ce devrait être l'option la plus simple, mais non. La direction des ministères sociaux reconnaît (*enfin*) que :

- Un transfert au 1<sup>er</sup> janvier dans ce contexte de télétravail n'est pas possible. La MICOR aurait diffusé une note aux Préfet·es il y a 8 jours (*non communiquée*) ordonnant que **les agent·es juridiquement transféré·es au Ministère de l'Intérieur seront physiquement maintenu·es au même endroit au-delà du 1<sup>er</sup> janvier**. Un accord est en cours de signature avec le Ministère de l'Intérieur pour que leur paie continue à être servie par le Ministère du travail pendant cette période transitoire qui durera jusqu'au 1<sup>er</sup> avril.
- **Non, le transfert ne se fait pas à nécessairement à poste identique**. Au temps pour le sacro-saint « suivre sa mission », un miroir aux alouettes de plus. Certain·es agent·es ont vu leur mission profondément modifiées comme nous le dénoncions déjà et, de l'aveu de la DRH, il y a quelques « anomalies inacceptables » qui feraient l'objet de recadrages auprès du Ministère de l'Intérieur.
- Plus grave : **certain·es agent·es se voient de ce fait opposer un refus de transfert**, parce que leurs compétences ne correspondent plus au nouveau poste ! L'administration ne s'en indigne pas : tout au plus veillera-t-elle à vérifier qu'il y a effectivement un décalage entre le « profil » et le poste. Mais à quoi sert le « budget de formation sanctuarisé » ?
- **La question du statut du transfert n'est pas tranchée** : intégration directe / détachement / affectation en position normale d'activité (PNA) / mutation ? C'est option libre ! Et donc encore un grand Far West inégalitaire selon les départements. La DRH est incapable de définir une position nationale sur le sujet et, pire, ne donne pas suite quand nous la saisissons d'arbitrages locaux infondés qui sont défavorables aux collègues : les SGC locaux font ce qu'ils veulent.
- **La question de la continuité des prestations d'action sociale vient à peine d'être posée** alors que nous avons souligné ce problème dès les premières circulaires de juin 2019. L'état des lieux des prestations des différents ministères est en cours (prestations analogues mais à des niveaux différents et prestations proposées par certains mais pas par d'autres) en vue d'un « travail de convergence ». Pour l'heure, les prestations actuelles ne sont donc garanties en cas de transfert que le temps de leur durée propre et après, on verra en fonction des arbitrages (*ça nous rappelle un mauvais souvenir*).

<sup>1</sup> Direction de la modernisation et de l'administration territoriale

## Soit l'agent·e refuse de partir en SGC... ou a été refusé·e, donc

Le droit de refus DE L'AGENT·E est, rappelons-le, un droit supposément garanti par le protocole d'accompagnement : « on est en train de travailler pour voir les alternatives qu'on peut proposer ». *Du papier, qu'on vous disait...*

- **Pour les agent·es acceptant le transfert mais s'étant vu opposer un refus**, la DRH nous indique que dans un tel cas le ou la préfiguratrice devrait **proposer d'autres postes en SGC**.

- **Dans tous les cas, le traitement, collectif comme individuel, de ces situations ont lieu dans le secret des discussions entre directions concernées**, le CTM n'aura pas plus d'informations que les agent·es. Ces bilatérales entre la DRH nationale et les DR seraient l'occasion de « pointer nominativement » la situation de chaque agent·e et « l'ensemble des services se parle pour trouver des points de chute aux agent·es ». Quand nous demandons qu'ils nous fassent part de l'état des lieux, ça bafouille sévère. On aura juste arraché cette illustration éloquente sur la teneur des « solutions » : en Nouvelle-Aquitaine, il y aurait « des postes qui vont se libérer en 2021 ou 2022 et qui nécessitent une reconversion ».

- **Lettres de mission** : le Secrétariat Général reconnaît que le seul cadre juridique à ce stade, c'est la mention de cette possibilité dans l'instruction du Ministère de l'Intérieur aux préfigureurs (*qu'on n'a pas retrouvée...*). La DRH résume très bien ainsi : « **La lettre de mission est une occupation à titre transitoire** » pour les personnes restant au Ministère du travail mais dont les missions ont été transférées, en attendant que le ministère soit « en capacité » de lui proposer « dans un délai plus ou moins rapproché » un poste, « avec la formation pour l'occuper ».

## MOE

- Le transfert de 100 ETPT a toujours pour échéance le 1<sup>er</sup> avril mais **la localisation géographique des plateformes n'est pas encore fixée**, pas plus que le « process accompagnement ». Ce que le Ministère peut dire : « les agent·es ne seront pas astreint·es à une mobilité géographique hors résidence administrative ». *Cf ce qui précède sur les SGC...*

## DRETS et DDETS

- **Calendrier** : le projet de décret passe en ce moment (le matin du 1<sup>er</sup> décembre) devant le Conseil d'Etat, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique (commun aux différents ministères) rend son avis l'après-midi (suite au vote contre unanime de novembre) et le projet définitif devrait être arrêté lors du Conseil des ministres du 9 décembre.

- **Elections professionnelles** : encore une belle histoire de serpent de mer de CTM et d'arbitrage perdu. La question est de choisir quel bazar on préfère : mettre en place les instances en même temps que DRETS/DETS (avril 2021) ou attendre les prochaines élections générales (décembre 2022). Le DRH finit par reconnaître du bout des lèvres que, certes, si le report des élections souhaité par les ministères sociaux ne figure pas dans le projet de décret transmis au Conseil d'Etat, c'est bien que de report il n'y aura point.

- **Gestion des agent·es des UD des DIRECCTE par les SGC avant la création des DDETS** : du fait de l'adoption de calendriers décalés, les SGC, qui ne sont normalement compétents que pour des administrations départementales occupant des agent·es de différents ministères (DDI<sup>2</sup>), n'ont juridiquement pas vocation à « gérer » les agent·es départementaux des DIRECCTE puisque les UD des DIRECCTE ne sont pas encore des DDI. Mais, là, tout est prêt : une convention de délégation de gestion est en cours de signature pour qu'on soit malgré tout « géré·es » par les SGC dès le 1<sup>er</sup> janvier (y compris l'inspection du travail, mais pas d'inquiétude : la convention prévoit une annexe spéciale « pour éviter la dilution de ses moyens dans les moyens préfectoraux »).

<sup>2</sup> Directions départementales Interministérielles, comme par exemple les DDT ou DDTM, les DDCCS et les DDPP.

## **Augmentation des planchers IFSE en IdF (ajout SUD)**

Certaines agent·es d'Ile-de-France ont constaté une grosse et inexplicable augmentation de l'IFSE sur la paie de septembre. Notre syndicat avait donc interrogé la DRH : sans réponse, nous avons profité de l'avoir sous le coude pour l'interpeler et elle nous a confirmé que les montants planchers d'IFSE des agent·es en IDF ont été alignés sur les montants planchers de l'administration centrale, avec une régularisation rétroactive puisque la mesure entraine en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier. D'autres mesures indemnitaires auraient été prises, non détaillées. Nous avons demandé une confirmation écrite de l'ensemble de ces mesures, on attend...

Nous mettrons à jour très prochainement notre brochure sur le RIFSEEP pour intégrer ces revalorisations. Si nous nous réjouissons de voir l'administration commencer à s'atteler au problème du coût de la vie en région parisienne, nous continuons à dénoncer le régime indemnitaire inique de l'IFSE et le quasi-gel de la rémunération que les agent·es subissent depuis des années.

## **Projet de décret modifiant les services du SGMAS**

*Projet de décret modifiant le décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales (pour avis)*

Le [décret de 2013](#), plusieurs fois modifié, a créé le secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales commun aux trois ministères de l'action sociale, de la sécurité sociale, de la santé ; du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle ; des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative. Il mutualise la gestion en matière de DRH ; finances ; achats et services ; systèmes d'information ; affaires juridiques.

**Le projet de décret supprime sa compétence sur la partie Sports, jeunesse, éducation populaire et vie associative, conséquence logique de l'OTE** qui la « défusionne » de la cohésion sociale et en transfère la tutelle à l'éducation nationale.



**Commentaires de SUD :** Pour ces agent·es d'administration centrale, l'OTE revient exactement à les renvoyer là d'où ils et elles venaient. Ceci étant dit, les organisations syndicales de l'époque s'étaient unanimement opposées à leur départ de l'Éducation Nationale pour les Ministères Sociaux, alors peut-être tant mieux... *si ce n'est la désorganisation constante et les probables pertes de postes qui auront résulté de cette valse dansée seule par l'administration.*

Comme on nous demande notre avis, on demande bêtement des informations sur la vraie vie des vrais gens (*l'administration considérant, elle, que transmettre un texte juridique suffit*) : quels effectifs transférés, quelles conséquences pour les missions des agent·es non transférées, quelles conditions pour les transferts ? On obtiendra peu.

**Réponses de l'administration** (retranscrites telles quelles car elles sont confuses mais nous n'avons rien obtenu de plus) :

- « On vous a déjà donné l'information sur le transfert des administrations centrales [FAUX], les directions d'administration centrale transfèrent 77 ETP. Le bureau de gestion des personnels Jeunesse et sport est transféré, et ça concerne aussi les agents de la DFAS qui gèrent la logistique et l'intendance du site de l'Avenue de France ». Et, plus tard : « Il y a 400 emplois transférés de l'administration centrale vers l'Éducation Nationale ».
- « Nous avons signé un protocole avec les syndicats de l'administration centrale qui offre certaines garanties. Il y a le protocole spécifique signé en mars sur l'accompagnement RH des services déconcentrés. Il y a aussi le protocole spécifique avec l'Éducation Nationale sur le transfert de Jeunesse et Sports vers l'Éducation Nationale. Et un autre pour les administrations centrales, qui reprend les mêmes garanties. [Hein ? Mais pourquoi donc trois protocoles distincts, alors ??? Et du coup c'est le protocole Educ Nat ou le protocole AC qui s'applique ???? Pffff]

### **VOTES**

- **Contre** : CGT, FO et SUD
- **Abstention** : CFDT et UNSA

## **Nouveaux concours locaux pour les IT et les SAMAS CS – ! concerne aussi (au moins) les SA CN, les CT, les services de renseignement !**

*Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 11 septembre 2020 fixant la liste des corps prévue à l'article 1er du décret n° 2020-121 du 13 février 2020 relatif à l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement de fonctionnaires de l'Etat (pour avis)*

**Préliminaires de SUD** : La réunion monte encore d'un cran dans le f\*\*\*age de g\*\*\*le. Comme d'habitude, l'administration estime que nous communiquer un projet de texte juridique rédigé à base de renvois à des textes modifiés constitue une information permettant de se forger une opinion éclairée. Comme d'habitude, donc, nous procédons à la traditionnelle demi-journée de recherches et de synthèse pour comprendre de quoi il en retourne.

Mais c'est en cours de séance qu'on se rend compte que ce qui constitue **le vrai sujet, c'est un projet concernant la place et les carrières des SAMAS au Ministère du travail – vaste et problématique question.**

De plus (*et là on s'étouffe*), on découvre que l'outil juridique présenté, **le « concours national à affectation locale », a déjà été prévu pour le corps de l'inspection du travail** dans un arrêté de septembre 2020 dont l'administration a oublié de nous parler !!!

Autant vous dire qu'on a eu du mal à trouver un titre à cette rubrique du compte-rendu et que cette partie a duré bien plus longtemps que quiconque ne s'en serait douté...

### **Pour bien comprendre :**

❶ Le projet touche au **concours de SAMAS de classe supérieure (CS)**. Il est aussi susceptible d'intéresser, indirectement, les SAMAS de classe normale (CN) et les CT.

**Les SA** sont un corps de catégorie B très polyvalent, interministériel comme le corps des adjoint·es. Les SAMAS sont recrutés spécifiquement pour les 3 ministères sociaux et le concours est mutualisé avec et délégué à l'Education Nationale. « Les missions des SA sont innombrables (...) effectuer toutes les fonctions administratives en étroite collaboration avec son responsable. » (*c'est Carrières Publiques qui le dit*).

Ils et elles sont réparties sur 3 grades : classe normale (CN), supérieure (CS) et exceptionnelle (CE). Il existe un concours permettant d'entrer directement sur le 2<sup>e</sup> grade (en concurrence avec la promotion des CN en CS par voie d'examen professionnel ou de liste d'aptitude), c'est celui dont il est question ici. Le concours 2021 sera ouvert aux inscriptions entre les 5 janvier et 5 février 2021 (inscriptions) et le 25 juin 2021 (admissions)<sup>3</sup>.

Les SAMAS ont fait leur entrée plus tardivement que d'autres corps dans notre Ministère, étant à l'origine plutôt employé·es dans le périmètre Santé. Au bilan social 2019, les SAMAS y sont 985, sur 3 895 sur les trois ministères (80 % de femmes).

Cette entrée ne s'est pas faite sans heurts, le Ministère entendant en faire son « couteau suisse » de la GPEC : un problème avec la disparition des CT (par exemple aux services renseignements) ? On va employer des SA ! Un problème de pyramide des âges (par exemple en secrétariat de section) ? On va employer des SA ! Avec une telle ambition de carrière affichée pour elles et eux, nombre de SA ne restent pas longtemps dans ce Ministère, estimant être déclassé·es dans leurs missions, sous-payé·es (avec de grosses disparités avec d'autres corps à poste égal) et/ou investi·es de missions techniques pour lesquelles ils et elles peinent à obtenir la formation adéquate.

❷ Le projet utilise un concours dérogatoire, **les concours nationaux à affectation locale (CNAL)**, dont on a donc découvert qu'il **existait aussi depuis septembre 2020 pour le corps des IT**.

<sup>3</sup> Inscriptions du 05/01 au 05/02 ; écrits les 30-31 mars ; admissibilité le 4 mai ; oraux du 14 au 25 juin

**Le CNAL** consiste à organiser, en plus du concours national « général », un ou plusieurs autres concours dans l'année, dont les postes sont géographiquement fléchés pour une « *circonscription administrative* » librement déterminée. Les CNAL peuvent être organisés soit indépendamment du concours général, soit en même temps (totalement, avec un calendrier identique, ou en partie, avec des calendriers qui se chevauchent en partie), mais la répartition des postes ouverts au concours entre les deux est peu lisible : ce n'est que dans le cas d'une organisation en tout ou partie simultanée qu'il est prévu que les postes non pourvus dans l'un des deux concours soient attribués à l'autre concours. Il peut aussi être réservé à une ou plusieurs voies d'accès, sans toutefois que le volume total ne puisse déroger aux proportions prévues par le statut du corps pour chacune des voies d'accès.

Ce mode de recrutement existait déjà mais uniquement dans les statuts particuliers de certains corps. La [loi de transformation de la fonction publique, dans son article 87](#), a modifié les statuts de la FPE pour permettre le recours au CNAL pour n'importe quel corps sur simple arrêté. Toutefois, cela reste un concours d'exception qui ne peut être ouvert que sous conditions fixées par le [décret n° 2020-121 du 13 février 2020](#) :

- **SOIT des « difficultés particulières de recrutement »** dans certaines circonscriptions administratives
- **SOIT « lorsque la déconcentration ne constituerait pas une réponse adaptée à la territorialisation des concours »**, le CNAL constituant alors un regroupement de concours déconcentrés parce que le nombre de postes ouverts dans chaque concours déconcentré est trop faible, voire de regrouper « au sein d'un même concours des postes situés dans des services différents ».

Une première liste de 49 corps relevant de la fonction publique de l'Etat a été fixée par un [arrêté du 11 septembre 2020](#) dont il était déjà prévu qu'elle pourrait « évoluer à la mesure des besoins des employeurs »... Pour le périmètre ministères sociaux, y avait déjà été inscrit le corps de **l'inspection du travail, rien que ça ! Pourtant le CTM n'avait pas été consulté à l'époque, ni même simplement informé.**

Le projet d'arrêté soumis à notre avis modifie le premier pour y ajouter les **SAMAS de classe supérieure**.

### **Le projet de l'administration :**

Comme tout un chacun, notre ministère présente d'abord le CNAL comme un « dispositif gagnant-gagnant » : les candidates sont rassurées sur leur affectation géographique future ; les postes d'outre-mer ou de régions désertées sont mieux pourvus.

Puis il présente l'air de rien un projet bien plus précis : « Nous estimons que les SA qui intègrent le périmètre travail-emploi, notamment dans les Services de Renseignement, ont besoin d'une qualification reconnue et nous souhaitons une intégration directement dans le 2<sup>e</sup> grade du corps, ce que ne fait pas l'Education Nationale ». Et la DRH d'insister : « le recrutement directement dans le 2<sup>e</sup> grade, c'est tout l'objet, pour les services Renseignement mais pas seulement, il y a beaucoup de départs à ma retraite des CT, ça pourrait aussi être au Pôle 3E ou ailleurs ».

### **Commentaires de SUD :**

- L'argument de pourvoir des postes dans des zones géographique peu prisées est, disons-le tout net, d'une pauvreté affligeante. Comment imaginer, justement, que les candidates se présentent plus en masse à ces concours dont il est expressément affiché qu'ils donneront lieu à une affectation à un endroit où les gens rechignent à s'installer ?
- « Le recrutement directement dans le 2<sup>e</sup> grade, c'est tout l'objet »... mais le problème, ma pauvre Lucette, c'est que ce n'est pas l'objet du CNAL tel que réglementé par décret ! Interrogée (et pas qu'une fois !), l'administration n'a aucun motif, pour les SAMAS CS, répondant aux critères de difficultés géographiques particulières de recrutement ou d'insuffisance de l'organisation en concours déconcentrés.

• L'administration ne répond pas aux inquiétudes concernant les conséquences de ce projet sur les possibilités de promotion des SA CN en poste (postes ouverts à l'examen professionnel et taux de promotion par liste d'aptitude)<sup>4</sup>, ni sur la mobilité des CT déjà fortement entravée (dès lors qu'on préfère recruter des SAMAS sur les postes qu'ils et elles occupent majoritairement), ni sur l'affectation des SA de classe normale sur les postes de Renseignement (ou autres), dès lors qu'on leur préfère des SA de classe supérieure recrutées par concours. M. BERNARD, jamais avare de propos creux, précise utilement : « il faudra trouver un compromis ». Mme LEMAÎTRE, plus précise mais pas plus rassurante, ajoute : « oui, il y aura toujours un recrutement de SA de classe normale par concours mutualisé, pour des postes en direction d'administration centrale, en DRETS et en DDETS. Sur le nombre de postes, ça va dépendre de la démographie ».



• Une seule réponse est apportée : oui, les candidat·es (IT ou SAMAS) recruté·es par CNAL devront rester une durée minimale sur leur poste. Où on voit ré-entrer par la fenêtre la règle de durée minimale d'affectation qu'on avait expulsée par la porte lors de la discussion sur les Lignes Directrices de Gestion Mobilité. Avec un tour de passe-passe dont on devient coutumier, la DRH nous rassure : « il s'agit d'une règle de gestion, pas d'une règle statutaire »... *c'est bien tout le problème !*

• Un point positif : les candidat·es admis·es devraient recevoir une « formation initiale statutaire » à l'INTEFP (*même si le Ministère en fait un argument pour justifier une durée minimale d'occupation du poste*).

#### **Vote :**

Malgré la stupeur des OS découvrant en séance que cette consultation qui paraissait de prime abord purement technique et leur demande unanime de report du point à un prochain CTM avec documents d'explications et de réponses aux nombreuses questions, l'administration impose en force le vote dans la précipitation avec cet odieux chantage : pour ne pas perdre les postes, faut que ça passe, faut voter, et que ça saute !

Nouveau moment surréaliste au sein de ce cirque audio permanent qu'est le CTM, c'est que Pascal BERNARD, DRH de sa personne, négocie en marchand de tapis le passage au vote malgré le manque d'éléments en échange d'un groupe de travail ultérieur quémanté par l'UNSA. Vous ne rêvez pas, ça se passe comme ça au CTM Travail !

• **Abstention** : CFDT, CGT, FSU, UNSA

• **Contre** : FO, SUD

Nous avons donc décidé de voter contre ce projet modificatif de l'arrêté en raison de l'information incomplète des élu·es. On ne peut se satisfaire du laconique « c'est que du plus » de M. BERNARD. Nous refusons d'être les marionnettes qu'il souhaite.

Ce vote contre n'est pas qu'une indignation sur la manière dont on traite les élu·es. Il nous semble inconcevable de ne pas voter contre un projet qui laisse de côté, qui ne s'intéresse même pas, au sort des SA affecté·es à l'heure actuelle sur les postes principalement visés par cette modification de l'arrêté. Quid de LEUR statut, de LEUR rémunération, elles et eux qui remplissent ces missions difficiles, sans formation adéquate et avec une rémunération moindre que les CT qui étaient par le passé affecté·es sur ces postes ? La DRH n'en dit pas un mot !

<sup>4</sup> Bilan social 2019 : 129 SAMAS ont été promu·es toutes promotions confondues (le bilan ne distingue pas la promotion des CN en CS et celle des CS en CE, ni la promotion par examen professionnel de celle par liste d'aptitude).

## **Point d'information sur les 40 postes du CRIT 2020 (à la demande des OS)**

---

Depuis plusieurs semaines, les organisations syndicales réclament que les 40 postes non pourvus à l'issue du CRIT 2020 soient attribués d'une manière ou d'une autre. L'administration « travaille » sur le sujet.

- **Les 40 postes d'IT ne sont pas perdus au 31 décembre** : ils seront bien reportés en 2021.
- **Mais comment seront-ils pourvus ?** L'administration présente son projet : lancer une presque-VAE pour les CT restés sur le carreau. Oui, une « presque », parce que, comme nous lui objectons, une VAE vise à délivrer un diplôme ou une certification, pas à garantir l'accès à un corps. Et c'est à partir de là que l'administration est devenue beaucoup plus ambiguë en tenant grosso modo deux discours :
  - Cette presque VAE permettrait à ses bénéficiaires de pouvoir passer des concours de catégorie A (donc permettrait de distribuer un équivalent Bac+3)
  - Mais servirait aussi à pourvoir les 40 postes manquants... Mais comment ? Et bien : mystère, puisque, comme elle l'a déjà dit, l'administration « travaille dessus ».
  - Le passage devant un jury est en tout cas exclu.

Seule certitude pour le moment, toutes les CT pourraient s'inscrire à cette « VAE » qui viserait à permettre l'acquisition de compétences actuellement manquantes.

**Commentaire de Sud** : Nous sommes extrêmement circonspects face à ce « projet » qui, actuellement, ne présente aucune précision sur les modalités d'accès de CT au corps d'IT. Ce sans compter le fait qu'il ne répond pas au devenir des 800 CT laissés dans un corps mort, sans perspective d'évolution professionnelle.

## **Quittez le navire ! Des nouvelles de la rupture conventionnelle**

---

*Instruction relative à la gestion du dispositif de rupture conventionnelle au sein des MSO (pour information)*

*Oyé oyé ! Un an et demi après l'annonce fracassante du gouvernement de l'introduction d'un dispositif de rupture conventionnelle au sein de la fonction publique, pérenne pour les contractuel·es et « expérimentale » pour les fonctionnaires, nous voilà informé·es du projet d'instruction mettant en œuvre ce dispositif au sein des ministères sociaux.*

**Les organisations syndicales rappellent que des collègues sont dans l'attente d'une réponse depuis près d'un an ! Combien de collègues d'ailleurs ?**

Les demandes seraient au nombre de 69 pour l'ensemble des ministères sociaux. Nous sommes étonné·es de ce chiffre, qui nous semble en-deçà de la réalité du nombre de tentatives de départ, voire de fuite, par ce biais. Nous apprenons que parmi les demandes traitées, 11 ont déjà fait l'objet d'un refus.

Est-ce que l'ensemble des demandes depuis début 2020 sont parvenues jusqu'à la DRH ? Combien de collègues ont renoncé, en l'absence de réponse à leur demande même pas traitée, les obligeant parfois à enterrer un projet de reconversion bien engagé ? Mme LEMAITRE indique que les agent·es n'auraient pas dû faire de plans avant la sortie de l'instruction.



**Commentaire de Sud :** Nul doute que le recours à la rupture conventionnelle est révélateur du mal-être dans nos services, sans cesse dénoncé par voie de tracts, interventions, demandes, instances, rassemblements et manifestations.

SUD est également très méfiant sur le dispositif, à l'heure où l'OTE laisse sur le carreau nombre de collègues. Malgré le discours indiquant que le ministère n'a « aucun intérêt » à ce dispositif, nous ne sommes pas dupes.

**Nous avons demandé en séance un suivi des demandes avec indicateurs** (statut, corps, grade, service, poste, affectation géographique, genre, âge, ancienneté). L'administration a répondu que cela serait possible à compter de janvier 2021. SUD TAS ne manquera pas d'en demander communication par le biais de ses élu.es en CTM et CHSCT-M. Nous demanderons également un suivi des réponses faites aux demandes des agent.es.

Pour l'heure et face à ces enjeux, cette instruction semble bien incomplète, édulcorant par exemple le cas où l'employeur soit à l'initiative de la procédure. Nous nous étonnons également qu'aucune formation sur le déroulement de la procédure ne soit prévue pour les cadres amené.es à conduire les entretiens et assurer le suivi. L'administration indique que ce point pourra être revu et que des propositions en ce sens peuvent être faites au premier trimestre 2021.

**Nous savons que certain.es sont en attente d'informations sur le dispositif. Voici donc un résumé du contenu de l'instruction (consultable [ici](#)) telle que présentée au CTM s'agissant du déroulement de la procédure.**

*Cependant celle-ci est amenée à évoluer et n'est donc pas encore publiée. Les militant.es SUD TAS sont disponibles pour vous accompagner lors des entretiens obligatoires de la procédure et vous informer sur le dispositif.*

## LA DEMANDE

La rupture conventionnelle peut être conclue **à l'initiative de l'agent.e ou de l'administration**, l'autre partie étant informée par lettre attestant de la date de réception.

Elle ne constitue pas un droit et nécessite un « accord éclairé » des deux parties.

Elle est **étudiée en lien étroit avec l'autorité hiérarchique de rattachement** mais **la décision que ce soit d'accord ou refus relève de l'administration centrale.**

En effet le pilotage du dispositif est assuré au niveau central, afin d'en garantir une meilleure maîtrise, tout en recherchant une équité de traitement des agents. C'est de ce fait la DRH des ministères sociaux qui accorde ou refuse la rupture conventionnelle présentée à l'initiative d'un.e agent.e. L'intérêt partagé des deux parties est recherché dans toute étude de demande de rupture conventionnelle.

## L'ENTRETIEN

Il se tient obligatoirement **entre 10 jours francs et un mois après réception de la demande.**

Les **services des ressources humaines** des directions employeurs de l'agent.e assurent le premier entretien **en présence de la personne ayant autorité hiérarchique** au sein de sa structure d'affectation.

L'agent **peut se faire accompagner** par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix.

*Le principe de désignation d'un.e « conseiller.e » par les OS nous a interrogé.es. En séance, l'administration a indiqué que n'importe quel.le représentant.e d'un syndicat peut être désigné.e.*

Ce premier entretien doit permettre à l'agent.e s'engageant dans cette procédure d'être éclairé.e de façon complète sur les **conséquences de cette rupture, à court, moyen et long terme.**

L'instruction précise que les personnes ayant en charge la réalisation du premier entretien peuvent, au préalable, échanger avec la DRH des Ministères sociaux, afin de disposer des éléments de contexte qui leur permettront de mener au mieux l'entretien, y compris en termes d'opportunité au regard du fonctionnement de la structure dont ils assument la responsabilité, et du contexte ministériel.

L'entretien donne lieu à la **rédaction d'un compte-rendu partagé** avec l'agent·e, « validé explicitement » par lui ou elle, qui précise ses motivations, s'il y a lieu, un projet professionnel documenté et qui rappelle le contexte réglementaire et ministériel du dispositif ainsi que les conséquences irrévocables d'une rupture conventionnelle.

Y est joint **l'avis en opportunité de l'autorité hiérarchique**.

Ces documents sont ensuite adressés à la DRH des Ministères sociaux.

## LA CONVENTION

La date de signature est fixée par l'autorité dont relève l'agent·e ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son ou sa représentante, **au moins 15 jours francs après l'entretien préalable**.

Elle détermine la **date de cessation définitive** des fonctions et le **montant de l'indemnité** de rupture conventionnelle.

Chacune des parties dispose d'un **délai de 15 jours pour exercer son droit de rétractation**, après réception de la convention par l'agent·e.

Pour les fonctionnaires, le **compte individuel retraite** doit être validé au préalable dans sa complétude et son exactitude et clôturé à la date de rupture.

## L'INDEMNITÉ

*Les élus ont indiqué que seule la mention de l'indemnité plancher en cas de rupture figure dans l'instruction, ce qui n'est pas conforme au décret qui prévoit bien une possible négociation et un plafond indemnitaire !*

*Le DRH répond que ce point sera revu avant communication de l'instruction.*

Le montant de l'ISRC (indemnité spécifique de rupture conventionnelle) est fixé d'un commun accord entre l'agent·e et l'administration sur la base de calcul ci-après décrite :

**Taux (en mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années exercées dans la fonction publique)**

- 1/4 de mois de rémunération jusqu'à 10 ans d'ancienneté révolus;
- 2/5ème de mois de rémunération pour les années à partir de 11 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté révolus;
- 1/2 de mois de rémunération à partir de 16 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté révolus ;
- 3/5ème de mois de rémunération à partir de 21 ans et jusqu'à 24 ans d'ancienneté révolus.

**La rémunération prise en compte** est la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle, à l'exception des remboursements de frais, des majorations et indexations relatives à une affection outre-mer, de l'indemnité de résidence à l'étranger, des primes et indemnités de changement de résidence, de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux restructurations et des indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi, y compris les indemnités relatives au rachat de jours de CET

**Les années prises en compte** pour calcul de l'indemnité correspondent à l'ensemble des services quel qu'en soit le statut d'exercice accomplis dans les 3 fonctions publiques.

## LES CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE

La signature de la convention conduit l'autorité de nomination à procéder à la **radiation des cadres** de l'agent·e titulaire OU vaut **rupture du contrat** conclu avec l'agent·e contractuel·le.

L'agent·e peut prétendre à une **allocation d'assurance chômage** dans les conditions prévues par l'article L 5424-1 du code du travail pour les travailleur·euses involontairement privé·es d'emploi ou assimilé·es.

**Les candidat-es à un nouveau recrutement dans la fonction publique de l'Etat** adressent une attestation sur l'honneur précisant qu'ils n'ont pas bénéficié de la part de l'Etat, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité de rupture conventionnelle.

*En clair : après une rupture conventionnelle, il faut attendre 6 ans avant de pouvoir de nouveau prétendre à un emploi de fonctionnaire ou de contractuel-le de la fonction publique.*

## Vidésité

### *Rapport diversité 2019 (pour information)*

Comme d'habitude, ce type de point passe à la trappe.

En même temps, nous avons eu droit en guise de rapport à la communication d'un PowerPoint de 19 diapositives (à comparer à l'habituel rapport d'environ 130 pages) et ce alors même que la discussion sur la baromètre social, qui en est une base essentielle sur le ressenti des agent-es en matière de discriminations, a été totalement éludée après avoir été inscrite à l'ordre du jour du précédent CTM des 19 et 20 octobre sans avoir été traitée.

**Profitons-en pour vous faire part de l'état des discussions en cours, dans un groupe de travail parallèle, sur le plan égalité professionnelle 2021-2023.** Il doit répondre au renforcement du cadre légal, en particulier sur la réduction des écarts de rémunération et sur le traitement des signalements de discriminations et de violences sexistes et sexuelles (qui aurait dû faire l'objet d'une procédure par arrêté depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020). Après nous avoir proposé un projet de plan sans aucun élément chiffré sur les écarts ni aucune action en matière de rémunérations ni sans aucun élément sur la procédure de traitement des signalements, l'administration nous a proposé une réunion un mercredi (*jour favorisant naturellement la participation des femmes aux réunions*), le 25 novembre (*journée internationale contre les violences faites aux femmes*) et en même temps que le CTM sur le décret DRETS-DDETS. Face à la bronca, la réunion a été reportée au 4 décembre, en vue de laquelle nous avons reçu le 1<sup>er</sup> décembre un PowerPoint de 6 pages (dont 2 de titres), toujours sans aucun élément chiffré ni projet d'arrêté.

### **Le projet de plan d'action, en résumé :**



### **Forfait mobilités durables (ajout Sud)**

Nous avons demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour. (*Pour tout savoir sur ce forfait « mobilités durables », allez voir [notre fiche récapitulative](#)*). Nous nous sommes inquiété.es de l'absence de traitement des demandes de bénéfice de ce forfait formulées par les agent-es. Rassurons-nous, l'administration nous confirme que ceux-ci seront bien versés (100€ en 2020 tout de même) mais la DRH, en dessous de tout, n'a fait aucune publicité du dispositif et ne sait pas encore quand le forfait sera versé... Il faut croire qu'informer les collègues de leurs droits et traiter les demandes avec diligence était trop demandé dans ce ministère. Nous reviendrons à la charge pour vérifier que les sommes dues sont bien versées. D'ici là (et avant le 31 décembre), déposez vos demandes !!!

\*\*\*

Prochain CTM ordinaire : *On ne sait pas mais on a hâte.*

*La consultation sur les lignes directrices de gestion « promotion et valorisation des parcours professionnels » (qui complètent les « LDG mutations ») a été retiré de l'ordre du jour pour être traitée dans en groupe de travail le 10 décembre. La consultation sera mi-janvier en CTM conjoint Travail et Affaires Sociales.*