

Sud

12, bd de Bonne Nouvelle 75010 PARIS
tel : 01 44 79 31 65 ou 69 - Fax : 01 44 79 31 72
site internet : www.sud-travail-affaires-sociales.org
syndicat.sud1@sud.travail.gouv.fr

Paris le 13 mars 2015

Les C pour compte

A partir du bilan social 2013, nous avons fait le tableau des catégories C au Ministère du travail.

Une évolution des effectifs catastrophique :

Catégorie	2006		2008	%	2009	%	2010	%	2011	%	2012	%	2013	%	2013/2008
A	3183		3019	29	3118	29	3294	31	3311	31	3412	32	3512	34	+16%
B	3488		3577	34	4064	37	3891	37	3979	38	4027	38	3794	37	+6%
C	4206		3799	37	3703	34	3372	32	3242	31	3227	30	2997	29	-29.8%*
	10877		10395										10303		-1%

* Evolution des C depuis 2006 (Centrale et SD travail), chiffres bilan social 2013.

→ Baisse de 30% en 7ans : notre administration est devenue une administration d'élites sur diplômées. Les contrôleurs n'étant plus recrutés et passant en partie en A, les A et A+ représenteront 40% des effectifs dans trois ans. Les postes de C ont été transformés pour partie en poste de A.

→ 17 recrutements de C seulement en 2013 : avec un chiffre aussi ridicule, ce sont en fait 2 corps qui sont en voie d'extinction ! La fonction publique n'intègre plus toutes les classes sociales et en particulier des classes les moins aisées. Elle perd sa fonction républicaine.

Pas mieux du côté des SA : 13 postes créés.

Sur 3000 agents de catégorie C :

Les femmes sont 85% chez les adjoints,

86% des adjoints ont plus de 45 ans, 65% ont plus de 50 ans. C'est dire le peu de recrutements depuis 20 ans.

L'âge médian est de 53.5 ans.

Les C sont tellement « vieux » et au taquet du déroulement de carrière que **1195 agents ont perçu la GIPA** (40% de la catégorie). Instaurée en 2008, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) de l'agent et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Les promotions ...pas pour les C !

Sur une année, seulement 196 adjoints (6.4%) promus dans un des grades supérieurs d'adjoints + 17 promus au choix en SA et 12 au concours interne.

Où est passée la promo sociale?

Comment peut-on prétendre sérieusement que le recrutement de SA et la promotion des C en SA va contrebalancer la quasi absence de recrutements des C ?

La rémunération : une honte...cachée !

L'administration maintient une opacité sur les rémunérations effectivement perçues par les agents selon les catégories et les fonctions, elle se refuse à nous communiquer des informations, par catégorie, sur le nombre d'agents par indice, le nombre d'agents par nombre de parts variables et pour les directeurs les montants de primes par fonction (RUT, SG, DIRECCTE). A partir du bilan social 2013, on peut néanmoins procéder à des estimations : on sait que les A+++ (emplois fonctionnels) représentent en moyenne par an un coût pour

l'administration (y.c. cotisations sociales) de 101 000 €, les attachés 59 200 €, les SA 37 107 €, les IT, DA et DT 55 000 €, les contrôleurs 41 082 € et les C 31 000 €. Soit des salaires moyens théoriques de 1 à 3,25. Dans les faits, les C débutent beaucoup plus bas à 16 000 € et certains A+++ touchent beaucoup de primes par rapport à leurs collègues. On peut estimer donc **l'écart réel de salaire de 1 à 6.**

Sur les primes, répétons-le : c'est le black-out complet !

Alors que la part des primes dans la rémunération peut aller jusqu'à 45 % du salaire pour certains A+++...

La formation : un scandale !

Les moins diplômés sont les moins formés!

A partir de 2014, l'INTEFP ne dépense de l'argent que pour les A. Les C et B sont désormais exclus de l'honorable institut.

Pas de formation initiale, pas de formation continue...pourquoi s'offusquer ?

Pour sud, les moyens de la formation - à commencer par les dépenses pharaoniques à destination des managers et autres cabinets - doivent être donnés aux C en priorité.

Voilà ce à quoi le ministère et son organisme de formation préfèrent dépenser les deniers publics, florilège :

- Accompagnement des cadres supérieurs sur leurs nouvelles fonctions + la déontologie du cadre + accompagnement spécifique encadrement + les fondamentaux du management + manager en transversal + Travailler en mode projet
- Le pilotage des politiques publiques par la performance
- RUC regroupement régionaux (2 jours – 240 agents) + Nouveaux RUCs (2 jours, 15 agents) + Séminaire encadrement du SIT (2 fois 2 jours, 45 agents)...y mettent le paquet sur la réforme ...
- La conduite du dialogue social interne + communiquer pour accompagner le changement
- Media-training, Ecole du management ou club des managers

Depuis 2008, le ministère a mis en place une cellule pour conseiller les attachés en centrale dans leur parcours de mobilité.

Ce sont les formations en management et GRH qui sont, après les formations techniques spécifiques aux métiers du ministère, les plus importantes en nombre de stagiaires : 3401 en 2013. Les formations liées aux « services aux usagers » deviennent littéralement anecdotiques : 61 stagiaires en 2013.

Gageons que toutes ces formations permettront une élévation du niveau de nos managers de compétition.

En outre tous les séminaires ne sont pas des actions de formation mais plutôt de coaching.

Toutes ces fariboles coutent un pognon monstrueux et réduisent d'autant les budgets disponibles pour les formations d'autres agents.

Sud revendique

Le recrutement d'agents de catégories C partout où c'est nécessaire, afin d'assurer, dans de bonnes conditions, les missions du service public,

Une rémunération valorisée : 200 euros net par mois d'augmentation immédiate,

Une nouvelle grille indiciaire (indice majorée) allant de 350 à 700 points,

Un déroulement de carrière linéaire avec un grade unique,

Une promotion immédiate des C les plus anciens dans les grades supérieurs de leur catégorie avant leur retraite, examinée en CAP,

Le passage de tous les C en SA à l'ancienneté et la favorisation des cycles préparatoires pour les C et les SA en vue de l'accès au corps de l'inspection du travail par concours interne,

Une réelle reconnaissance des compétences acquises sur les différentes missions, compte tenu de l'évolution des fonctions, des qualifications, des responsabilités assumées par ces agents.

Une véritable politique de formation et une priorité des budgets de formation pour les C.