



## CSA Ministériel Travail – Emploi du 4 avril 2024 : Compte-rendu des élu.es CGT TEPF et FSU-SNUTEFE

Ce CSA était un CSA reconvoqué, sur un ordre du jour inchangé, suite au boycott du CSA qui devait se tenir le 7 mars, par la majorité des organisations syndicales.

Nous avons lu une déclaration préalable que vous pouvez retrouver [ici](#) et qui a donné lieu à quelques (non) réponses de la DRH :

**-Concernant l'absence de soutien de la ministre face aux attaques et menaces auxquelles font face les services et agent.es de l'inspection du travail dans le cadre du mouvement des agriculteur.trices**, la DRH a jugé qu'il n'était pas nécessaire d'en parler, considérant que le débat avait été (suffisamment) « long et riche en F3SCT avec la DGT sur les contrôles agricoles » ! Selon la DRH la DGT a fait des rappels très clairs: il n'existe pas de consigne de ne pas aller faire de contrôles, mais les agent.es ne doivent pas non plus faire des contrôles à tout prix et prendre des risques ! La DGT aurait relayé la position des OS dans ses réseaux (?) mais la DRH admet qu'à ce jour elle ne connaît pas les suites données même si elle est certaine que cela n'a pas été laissé sans suite.

Aujourd'hui aucun retour n'a été fait aux OS ou aux agent.es depuis cette F3SCT alors que celle-ci s'est tenue depuis plus de trois semaines et la DGT n'a mis en place aucun plan d'action.

Le ministère et la DGT sont dans le déni et ce déni fait courir des risques aux agent.es.

**-Sur les effectifs** la DRH nous rassure : le rapport de la cour des comptes alarmiste sur les effectifs du ministère est obsolète puisqu'il concerne la période 2015-2021. Or depuis, des mesures miraculeuses ont été mises en place dont plus d'ouvertures de postes aux concours et une revalorisation indemnitaire qui se poursuit en 2024. Le nombre de sections vacantes s'est réduit, le ministère a « mieux consommé ses plafonds d'emploi : aujourd'hui tout va bien. Tellement bien que le ministère ayant constaté que le nombre de départs à la retraite est « ralenti » en 2024 a immédiatement choisi de limiter drastiquement le nombre de recrutement d'ITD (inspecteur.trices du travail détachés) : à peine 15 cette année après les 100 recrutements de 2023 : il ne faudrait surtout pas risquer de frôler le sur effectif à l'inspection du travail !! Un coup d'œil sur notre carte interactive des sections vacantes permet de vite comprendre qu'on en est très loin et que seule la DRH peut se satisfaire d'une telle situation.

**-Sur les promotions quasi-inexistantes pour les catégories C** : la DRH concède ici qu'il y a effectivement un problème et met en avant une mesure sur l'IFSE qui sera mise en œuvre cette année. Une partie de l'enveloppe dédiée à la convergence indemnitaire pour l'inspection du travail sera destinée aux agent.es de catégorie C. La DRH nous indique avoir budgété 300 euros par agent.e appartenant à cette catégorie et par an. Mais attention, toutes les collègues de catégorie C ne bénéficieront pas d'une revalorisation de leur IFSE, puisque cette mesure est prioritairement destinée aux agent.es qui exercent des missions de catégorie B, les montants et les conditions d'attribution ne nous ont pas été précisés, mais on craint le pire quant à sa distribution dans les services.

Encore une fois, en concédant des miettes, qui plus est sous conditions, le ministère affiche son mépris envers cette catégorie qui ne bénéficie pas d'un traitement décent depuis de nombreuses années. Nous ne comprenons pas la difficulté à trouver le moindre centime pour ces agent.es de moins en moins nombreux.ses, tandis que les primes et revalorisations se multiplient pour les catégories les plus élevées.

Pour nos organisations syndicales il est au contraire urgent de revaloriser significativement les catégories C et B.

## Point n° 1 - Projet d'arrêté concernant la dématérialisation du dossier individuel de l'agent

Le projet est de dématérialiser, pour l'avenir, une grande partie du dossier individuel de l'agent.e, comme cela s'est déjà fait dans d'autres ministères. Pour la DRH cela doit permettre un traitement plus sécurisé des dossiers, ainsi qu'une consultation facilitée pour les agent.es. Les pièces existant.es dans les dossiers actuellement ne seront pas numérisés et continueront à être consultables en format papier.

La dématérialisation ne change pas les règles qui s'appliquent aux dossiers individuels, notamment concernant les personnes autorisées à consulter, les documents devant être conservés, le temps de conservation, etc...

Les SGCD auront un accès pour déposer les pièces dans le dossier.

La dématérialisation se fera sur un outil interministériel.

Suite aux précisions apportées en séance, la CGT a voté pour, la FSU s'est abstenue.

## Point N° 2- Bilan de formation 2023 + plan 2024

**Un bilan quantitatif** de la formation nous est présenté concernant les formations de l'INTEFP et les formations de la DRH : Pour l'INTEFP, 293 sessions nationales de formation + 486 sessions dont 343 pour SUIT (logiciel de pilotage de l'inspection du travail) dans le cadre des plans régionaux de formation métier.

Pour la DRH, 4586 stagiaires de la formation continue et 904 stagiaires des préparations aux concours et examens dont 63% sont de l'administration centrale, contre 34 % des services déconcentrés.

Sur la sous-représentation des services déconcentrés la DRH renvoie vers les formations proposées par les PFRH (ministère de l'intérieur), formations totalement déconnectées des besoins des agent.es.

Les catégories C restent très minoritaires : 5,9% des stagiaires seulement ce qui correspond au manque d'offres les concernant.

Nos organisations syndicales ont regretté l'absence d'un bilan qualitatif et demandé que des bilans des formations à froid (à 6 mois) soient fait auprès des stagiaires.

Un bilan est également présenté concernant l'utilisation de la plateforme MENTOR qui propose des « formations » en ligne : la seule indication connue est le nombre d'agent.es inscrit.es sur MENTOR ce qui ne dit rien sur les modules effectivement suivis.

**Concernant le plan de formation 2024**, Nous avons souligné l'effort fait sur l'offre concernant la lutte contre les VSST et les LGBT phobies ainsi que sur les formations à destination des gestionnaires RH.

Sur la lutte contre les VSST, la DRH a affirmé la volonté du ministère que tous.les managers et tous.les agent.es soient formé.es, en priorisant les managers par le biais de webconférences. Un suivi des agent.es formé.es, direction par direction, sera effectué.

Nos organisations syndicales ont cependant regretté, que cette année encore, les offres mélangent ce qui relève effectivement de la formation et ce qui relève de la simple information (notamment mises à disposition de modules en ligne de quelques minutes à quelques heures). Cette remarque devrait être prise en compte l'an prochain.

Nous avons également relevé quelques intitulés de formation ineptes, comme « gérer le stress efficacement » ou « performer sans s'épuiser ».

Nous avons à nouveau signalé qu'intégrer au bilan ou au plan les formations obligatoires, notamment celle relatives à l'utilisation de SUIT, faussait les chiffres, qu'il y avait une différence entre des formations métier demandées par les agent.es et des formations obligatoires pour utiliser le logiciel imposé par l'administration.

Un effort doit encore être fait sur la place des formations « métiers » et l'accès facilité de la formation aux agent.es de catégorie C.

C'est pourquoi, la CGT a donné un avis défavorable à ce « plan », la FSU s'est abstenue.

## Point N° 3- Point relatif aux JOP

Un « Plan de maintien d'activité » et les mobilités durant les JO nous sont présentés. L'objectif pour le ministère est de garantir la présence des agent.es dont le concours et les compétences sont requises pour faire face à toute situation exceptionnelle. Pour cela il est nécessaire d'anticiper les congés et de prévoir une adaptation du travail : modification des cycles de travail, recours accru au régime des astreintes et permanences, déplafonnement du CET, report des congés, facilitation du télétravail (5 jours possibles si les perturbations sont trop importantes et empêchent les agent.es de venir sur les lieux de travail), indemnisation très circonscrite (de 500 à 1500 euros en fonction du niveau de contrainte)...

### **Nous avons fait part de nos remarques nombreuses sur cette présentation :**

-Les outils présentés concernant les mobilités étaient des outils à destination du public et non pas adaptés aux agent.es du ministère du travail, pour les appuyer à faire face aux JOP dans le cadre de leurs activités ou pour l'articulation vie privée/vie professionnelle.

-Sur la prime que la DRH fait miroiter aux agent.es pour faire passer la pilule des contraintes imposées, les critères permettant son octroi impliquent des sujétions telles qu'elles laissent craindre que les agent.es du ministère ne pourront en fait pas en bénéficier, la DRH précisant alors que « l'indemnisation est très circonscrite ». Un document circule actuellement dans les services pour recenser les sujétions spécifiques aux JOP que les DREETS n'ont pas toutes renseignées pour l'heure. Pour la DRH, il n'y a pas de crédits spécifiques pour cette prime mais la décision finale sera prise en centrale sur la base des propositions des DREETS. Il est demandé de faire remonter les ETP qui seront soumis à un surcroît significatif de travail ou à des contraintes exceptionnelles sur la prise de congés (à cet égard il faudra avoir été contraint de reporter partiellement ou intégralement ses congés), avec estimation du nombre de majorations indemnitaires exceptionnelles (500, 1000, et 1500 euros). Il est demandé de préciser si les sujétions impliquent la réalisation exceptionnelle d'astreintes, d'heures supplémentaires ou de permanences de nuit ou de week-end durant l'évènement.

-Sur la prise des congés, nous dénonçons l'injonction contradictoire pesant sur les agent.es : d'un côté on n'arrête pas d'entendre que la circulation va être très compliquée en IDF pendant les congés et que tou.tes ceux qui peuvent le faire doivent quitter Paris, et de l'autre côté on impose à tous les agent.es une présence minimale de 50% et donc des refus de poser des congés, alors même qu'aucun recensement sur les besoins de renforts spécifiques liés aux JOP n'a été effectué : tous les services ne vont pas être concernés par une surcharge d'activité pendant cette période ! Pour nos organisations syndicales cela n'a aucun sens de faire peser une telle contrainte, sans distinction.

Pour la DRH il s'agit d'une position transversale interministérielle de 50% de maintien de l'activité.

-Sur les contrôles, la DGT a affirmé : « on n'encadrera pas les contrôles » ! La DGT travaille simplement sur des outils juridiques et méthodologiques, notamment sur les structures de gradin qui couvrent des réglementations particulières, en appui aux agent.es...

-Sur les accréditations : nous avons réaffirmé notre opposition au principe des accréditations qui porte atteinte au droit d'entrée des agent.es de contrôle. S'il doit y avoir des accréditations, elles doivent alors être délivrées à tous.tes les agent.es, sans distinction. La DGT précise bien connaître les stipulations internationales relatives au droit d'entrée des agent.es de l'inspection du travail qu'il ne s'agit pas de remettre en cause, mais être rentrée dans le dispositif des accréditations pour faciliter les contrôles (sic). Nous signalons à la DGT que des départements se permettent de définir des critères restrictifs, comme l'engagement à participer aux actions collectives de contrôle. La DGT dit ne pas en avoir connaissance et ne pas porter ce message tout en rappelant qu'il est attendu généralement des agent.es la participation aux actions collectives...

-Sur le bénévolat la DGT précise qu'il appartiendra aux agent.es de contrôle d'apprécier si le bénévolat est bien du bénévolat. La charte du bénévolat a été travaillée en lien avec la DGT, avec des rappels sur la réglementation et prend en compte « un usage olympique » sur le recours au bénévolat !

### **Point N° 4 - Loi de finance 2024**

Pour 2024 , 22,7 Md euros pour la mission Travail et Emploi, dont 14 308 M euros pour le BOP 103 : accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » c'est-à-dire toutes les aides aux entreprises, contre 699 M euros pour le BOP 155 (travail) ...

Les crédits sont en augmentation par rapport à 2023, mais la présentation qui nous a été faite ne tenait pas compte des derniers rabots budgétaires alors que des annulations de crédit importantes ont eu lieu pour la mission travail/emploi. Si l'on en croit la direction, les premières annulations ont portées sur des crédits qui n'étaient pas prévus pour être dépensés. C'est bien pratique !

Sur le programme 155 (politiques emploi et travail), les dépenses de personnel ne sont pas concernées par les annulations : ouf !

Les dépenses de fonctionnement des services déconcentrés ont été « sanctuarisées ».

Pour le 111 (qualité de l'emploi et relations du travail), un effort important était demandé et a été pris sur le fond pour l'amélioration des conditions de travail + la formation des conseillers prud'hommes.

Concernant les baisses d'effectif, celles-ci ont davantage coûté aux services déconcentrés.

La LFI prévoit 1,5 millions pour la communication sur la prévention des accidents du travail et France travail : la problématique fondamentale des accidents du travail ne se règlera pas avec de la communication !

## Point N° 5- Resoclage des montants IFSE du corps des IT

Il s'agit de tendre à rapprocher la rémunération des IT de celle des autres corps interministériels équivalents. Aujourd'hui les grilles des IT sont largement en dessous des autres corps.

Dans le PLF 2024, 4 millions ont été ciblés sur le SIT. Une toute petite partie a été réservée pour les catégories C, qui ne concernera pas exclusivement les agent.es affecté.es sur le SIT, 500 euros annuels seront attribués aux CT.

Pour les IT, la mesure consiste en un resoclage, c'est-à-dire un relèvement du plancher de l'IFSE :

IT IDF et Adm centrale		
	Ancien socle par an	Nouveau socle par an
<b>Groupe 1</b>	13500 euros	16000 euros
<b>Groupe 2</b>	12300 euros	14000 euros
<b>Groupe 3</b>	10000 euros	11500 euros

IT services déconcentrés		
	Ancien socle par an	Nouveau socle par an
<b>Groupe 1</b>	12500 euros	14000 euros
<b>Groupe 2</b>	10600 euros	12500 euros
<b>Groupe 3</b>	9700 euros	10500 euros

La mesure est complétée par un « détassement » c'est-à-dire un repositionnement des IT ayant 8 ans d'ancienneté d'ancienneté dans le corps et plus, au-delà des socles : à hauteur d'une enveloppe de 650 euros annuels par agent.e, dont 300 euros pour tous.tes (à partir de 8 ans d'ancienneté dans le corps) et le reste à la libre disposition des chef.fes de service !

Le resoclage est intervenu sur les paies de février, avec effet rétroactif au 01/01/2024.

Le « détassement » interviendra courant mai-juin.

## Point N°6-Index égalité

Compte tenu de l'heure tardive et du départ de nombreux.ses participant.es (dont la DRH elle-même), nous demandons que ce point soit ajourné.

Par ailleurs, la lecture des documents fournis sur le sujet en amont du CSA ne permet en aucun cas aux organisations syndicales de se fonder un avis éclairé et nous demandons qu'on nous fournisse des éléments d'explication beaucoup plus précis. Nous pointons que la note du ministère est désastreuse (85) et nous voulons donc être en capacité d'analyser ces résultats médiocres pour pouvoir peser sur l'évolution de la situation, même si nous sommes bien conscient.es que cet outil est susceptible de permettre aux employeurs (qu'ils soient du public ou du privé) d'obtenir un index élevé, tout en discriminant. A cet égard, la Caisse d'Epargne d'IDF suite à une plainte de la CGT en 2021 a été condamnée pour discrimination salariale à l'égard des femmes, et disposait pourtant d'un index de 94 !

Le point est donc reporté.