CSA Ministériel Travail – Emploi du 03 février 2026
Compte-rendu des élu.es CGT TEFP, SUD Travail et FSU SNUTEFE

La séance est présidée le matin par Mme Magnant, Secrétaire Générale des MSO et l'après-midi par Mme Gardette-Humez, DRH ; sont présent.es pour l'administration : MM. Germain, Combot et Pellez, Mme Benkaci, pour la DRH ; Mme Lavaure, DGT adjointe ; d'autres agentes de la DRH rejoignent la réunion pour des points spécifiques.

Notre déclaration préalable est à retrouver ici.

En réponse aux déclarations préalables, la SG confirme les « contraintes budgétaires » actuelles, d'ores et déjà rappelées par le Ministre dans le cadre de la petite heure qu'il a consacrée aux organisations syndicales du Ministère. Le Ministre présidera un CSA conjoint « Travail – Emploi » et « Affaires sociales – Santé » pour présenter plus précisément le budget, le 19 mars prochain.

La DRH nous informe qu'il y aura, en 2026, une campagne de recrutements d'IT par la voie du détachement ; les postes seront fléchés vers les départements qui peinent à recruter ; des informations plus précises nous seront données en mars. Sur les questions de rémunération, le Ministre continuerait à porter la question de la revalorisation de l'IFSE des seul.es Inspecteur.trices du travail, ce qui est très éloigné de nos revendications et ce qui n'a rien à voir avec l'impérieuse nécessité d'augmenter le point d'indice. La DRH indique également que les travaux « continuent en groupe de travail », sur les contractuel.les et l'égalité professionnelle, mais ne donne aucune indication sur le fond des sujets.

Sur la Dordogne, la DRH indique qu'elle attend les résultats de l'enquête administrative et qu'elle nous répondra sur la base de ses résultats qui sont imminents. S'agissant du message à caractère anti-syndical – nos diffusions aux agent.es ne sont pas des « tribunes » - diffusé par un responsable d'unité de contrôle sur les adresses fonctionnelles de l'Inspection du travail, des suites seraient envisagées. Nous maintenons notre alerte s'agissant de la situation difficile dans ce département qui pèse sur la santé de nos collègues.

Sur la Guyane, la DRH indique être en train de faire le point avec les services pour pouvoir nous répondre rapidement ; nous sollicitons l'ajout d'un point en « questions diverses » (voir plus bas).

Sur l'INT, les différents sujets sont vus par la directrice. Une fois de plus, peu de place est laissée à la discussion. La DRH nous assure que tout est fait pour permettre aux redoublements de se réaliser « dans les meilleures conditions »… Encore heureux !

Nous sollicitons le report du point prévu sur le bilan de l'action sociale, en l'absence de transmission préalable des documents qui faisaient déjà défaut dans le cadre de la réunion précédente. Le sujet est pourtant important ! Nous sommes convaincu.es qu'il mérite un bilan national précis et détaillé, notamment parce que nous constatons d'importantes différences entre les régions. Nous demandons également que plusieurs points soient évoqués en « questions diverses » : la situation en Guyane, le projet de recrutement d'une agente contractuelle sur un poste de contrôle au sein d'un SRC qui nous semble irrégulier et le projet de texte attendu sur les ASA – autorisations spéciales d'absence – pour événements familiaux.

Passons donc à l'ordre du jour :

Approbation des PV des CSA du 4 février, 11 mars et 10 avril 2025

Les projets de PV n'appellent pas d'observation particulière de notre part. Nous les approuvons.

Projet de décret et d'arrêté relatifs aux comités sociaux d'administration ministériels relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la santé et des affaires sociales

L'administration nous consulte sur les textes organisant la répartition des électeur.trices des Ministères dits sociaux puisqu'il a été décidé de maintenir deux périmètres distincts : Travail – Emploi / Affaires sociales – Santé.

Pour celles et ceux qui ont raté les épisodes précédents, rappelons que le projet initial de l'administration était de fusionner les deux périmètres, essentiellement pour se faciliter la tâche, selon le principe qui peut sembler logique : un secrétariat général commun dont une DRH commune = un seul grand périmètre de « dialogue social ». De notre côté, nous considérons que nos missions justifient pleinement le maintien d'une instance de dialogue social dédiée. A quelques exceptions près, il y a d'ailleurs en général deux Ministères distincts. Tout mélanger pour des instances ministérielles qui regrouperaient plus de 20.000 agent.es ne nous semble pas être un gage de qualité du dialogue social.

La Ministre de l'époque, C. Vautrin, a décidé de ne pas passer outre l'avis unanime des organisations syndicales et a concédé le maintien des deux périmètres. Sur la base de cette décision, la DRH a convoqué un « groupe de travail » pour échanger avec les organisations syndicales sur les règles de répartition des électeur.trices sur chacun des périmètres.

La DRH n'a pas entendu nos arguments et maintient une répartition des électeur.trices qui ne nous semble pas en phase avec la logique du maintien des deux périmètres distincts. Les agent.es issus des corps dits techniques sont logiquement orienté.es vers le périmètre ministériel qui correspond à leurs missions (pour ne citer que deux exemples : les inspecteur.trices des affaires sanitaires et sociales, vers le périmètre « Affaires sociales – Santé » - les inspecteur.trices du travail, vers le périmètre « Travail – Emploi »), mais il en va tout autrement pour les agent.es issus des corps dits « communs » (= les adjoint.es administratif.ves, les SA, les attaché.es,…). Pour ces agent.es, l'administration a décidé de ne pas raisonner en terme de missions, mais d'utiliser un critère qui n'a rien à voir avec le sujet : celles et ceux affecté.es en administration centrale voteront sur le périmètre « Affaires sociales – Santé » ; celles et ceux affecté.es au sein des services déconcentrés, c'est-à-dire en région ou en département, voteront sur le périmètre « Travail – Emploi ». Le périmètre « Travail – Emploi » comptera un plus grand nombre d'électeur.trices, mais il y aura un décalage important entre les sujets qu'il sera amené à traiter et les préoccupations d'un nombre important de ces électeur.trices.

La DRH explique qu'elle a cherché d'autres alternatives, mais qu'il fallait « sécuriser » les élections et « stabiliser le corps électoral » ; aucune autre clef de répartition n'était envisageable, en raison d'un risque, identifié selon elle, de contentieux.

De notre côté, nous sommes convaincu.es qu'il était possible de raisonner différemment, en interrogeant finement nos organisations actuelles. Nous ne validons pas cette répartition technocratique des électeur.trices et nous avons donc voté **CONTRE** les deux projets de texte, l'arrêté précisant le décret.

VOTES :
CONTRE : CGT, SUD, FSU (8)
POUR : CFDT, UNSA, FO (7)

Présentation du bilan de formation 2025 - Information

Les années se suivent et se ressemblent s'agissant de l'offre de formation du Ministère, toujours bien trop orientée, selon nous, sur le « management » et les priorités définies « par le haut », sans assez tenir compte des besoins réels des agent.es. Le déséquilibre est d'ailleurs flagrant, avec une sur-représentation des agent.es de catégorie A. Nous notons plusieurs points qui nous semblent très problématiques :

- Le budget est en forte baisse, malgré les explications sur un décalage qu'il nous a fallu aller chercher 15 pages plus loin, ce qui n'est pas étonnant dans le contexte actuel, mais qui mérite évidemment d'être dénoncé ;
- Les formations « en distanciel » et les modules d'auto-formation où les agent.es sont seul.es, face à leur écran et sans pouvoir poser de questions, se multiplient, ce qui nous semble problématique, a fortiori pour les formations où ces modalités devraient être exclues, notamment celles consacrées aux violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Le caractère obligatoire de la formation « laïcité » qui est celle qui a logiquement eu le plus de « succès » pour l'année 2025 nous paraît très discutable, a fortiori au regard très limité des apports de cette formation qui a fait perdre un temps précieux à des milliers d'agent.es ;

- Certains éléments ne nous sont jamais présentés, alors qu'ils seraient très utiles, notamment les bilans régionaux et le nombre des demandes présentés par les agent.es, refusées par manque de places disponibles ou pour d'autres raisons – on pense bien entendu aux formations impliquant des frais de déplacement, régulièrement refusées en fin d'exercice budgétaire.

Présentation du plan de formation 2026 – Consultation

Le plan de formation 2026 s'inscrit dans la continuité du plan 2025 et prévoit toujours autant de formations pour les encadrant.es – on finit par s'interroger sérieusement sur les compétences puisqu'il faut toujours qu'il.elles soient formées ! Les formations « métiers » occupent une partie toujours plus réduite du plan et suivent avant tout les orientations de la DGT dont l'objectif n'est pas d'augmenter les compétences des agent.es, mais d'accompagner le PNA. La différence est de taille !

Nous notons également la multiplication des formations dédiées à l'utilisation de l'intelligence artificielle. Nous ne nions pas que cet outil peut être utile – comme nous sommes taquin.es, nous l'avons d'ailleurs utilisé pour notre déclaration préalable – et que son utilisation nécessite d'y être formé.es, mais il s'agit d'abord d'une nouvelle technologie qui peut avoir un impact important sur nos conditions de travail. A ce titre, la F3SCT doit être consultée, des mesures de prévention face aux risques qui ne manqueront pas d'être identifiés doivent être prévues et mises en œuvre, et ce avant déploiement, avant toute action de formation.

Nous sollicitons également l'augmentation du nombre des formations liées aux parcours « mobilité », notoirement insuffisantes, alors qu'obligatoires pour des agent.es qui décident de changer de missions. Nous déplorons l'insuffisance des moyens alloués au parcours des agent·es des SRDT, l'INTEFP indiquant « qu'elle ne pourra pas accueillir tous le mode » ; mais ne proposant pas de solution pour autant.

Au regard notamment du budget orienté à la baisse, du déséquilibre persistant entre les formations « management » et les formations « métiers », d'un plan qui reste bien trop « chef.fe centré » ou encore de la multiplication des dispositifs d'auto-formation qui nous paraît non appropriée pour certains types de formation et pour des formations supérieures à une demi-journée, nous nous sommes positionné.es CONTRE le plan de formation 2026.

Le plan de formation fait l'objet d'un vote unanime défavorable.

Bilan du budget de l'action sociale – Information

En l'absence de document transmis préalablement, le point est reporté.

Point sur les élections professionnelles

Les élections auront lieu, sous format électronique exclusivement, du 03 au 10 décembre 2026. Les travaux préparatoires avancent manifestement tout doucement au sein des Ministères sociaux et aucun document préparatoire ne nous a été transmis sur ce point. Alors que le travail est très engagé du côté du Ministère de l'Intérieur (MI), ce n'est pas rassurant…

Côté MI, le dispositif pratique a déjà été présenté : l'ENSAP sera central pour les opérations de vote. Les informations principales seront communiquées par mail, mais les notices de vote seront communiquées aux électeurs par le portail ENSAP : authentification comme pour récupérer son bulletin de paie et chacun.e aura accès à deux notices de vote – une pour voter au scrutin du MI (CSA de proximité), avec le logo du MI ; une autre avec le nom de son ministère d'origine pour voter aux autres scrutins (CSA M, CAP de son corps ou CCP).

Quelques informations nous sont données ; la solution de vote retenue est celle qui a été utilisée dans le cadre de scrutins au sein de la fonction publique hospitalière : il s'agit du prestataire SLIB qui interviendra pour tous les scrutins organisés par les MSO (CSA M, CAP, CCP, CSA des DREETS, de la DRIEETS et des DEETS). Les informations relatives aux effectifs de référence et aux outils nous seront présentées ultérieurement. Il y aura des élections blanches, du 9 au 11 juin ; la DRH va essayer de cibler au moins une DDI en commun avec le MI.

Nous déplorons le choix d'un opérateur différent par les MSO qui sont les seuls à se distinguer… Pourquoi, en effet, faire simple quand on peut faire compliqué !!

Nous insistons également sur l'importance de nous communiquer les informations utiles dans les meilleurs délais, notamment les effectifs de référence retenus et leur répartition genrée, éléments indispensables pour la constitution des listes des candidat.es. Nous insistons également sur les problèmes que nous rencontrons toujours s'agissant des listes de diffusion : nous utilisons des listes dynamiques mises à notre disposition par les services informatiques des MSO et du MI, mais nous constatons que de très nombreux.ses agent.es ne reçoivent pas nos communications. C'est tout à fait anormal et inacceptable. Enfin, nous sollicitons l'octroi de moyens supplémentaires dans le cadre de la campagne électorale, en soulignant qu'il faut les débloquer rapidement pour qu'ils puissent effectivement être utilisés et qu'il faut prévoir une information des chef.fes de service pour éviter toute difficulté.

La SG nous indique avoir entendu nos sujets de « préoccupations » ; elle considère que les différents sujets sont bien pris en compte par « les équipes ». Sur l'opérateur choisi, les MSO ont opté pour un opérateur déjà utilisé dans le cadre des élections prud'homales, notamment ; les ministères fonctionnent avec la logique des « marchés publics » qui ne se recoupent pas forcément. Sur les listes de diffusion, le chantier reste ouvert ; si ça a marché pour la PSC, la DRH s'engage à « mutualiser les outils ». Les MSO seraient très en avance sur l'organisation des élections professionnelles… ils ont juste oublié d'associer les organisations syndicales !!

Point d'étape PSC – Information

Le bilan présenté est celui de la campagne d'adhésion, finalisé pour la partie « mutuelle santé », mais toujours en cours pour la partie « prévoyance ».

Le taux d'adhésion est jugé « bon » par l'administration s'agissant de la mutuelle santé, ce qui n'est guère étonnant puisque le dispositif est… obligatoire. Le nombre d'adhésions est faible pour les « ayants droits », ce que nous expliquons par les tarifs qui peuvent être rédhibitoires pour de nombreux.ses agent.es et que nous avions bien pointé dans le cadre des négociations. Les adhésions sont également peu nombreuses pour les retraités, ce qui interroge sur les conditions dans lesquelles nos ancien.nes collègues ont été informé.es, ou pas…

Les adhésions à l'offre « prévoyance » sont faibles, ce que nous expliquons par des tarifs très élevés qui ont conduit la plupart des agent.es qui avaient une couverture antérieure, notamment à la MGAS, à la conserver. La participation de l'employeur de 7 euros est bien entendu toujours très insuffisante pour rendre l'offre « attractive », ce que nous pointons à nouveau.

Questions diverses

Sur la Guyane, nous avons adressé deux courriels étayés à la DRH et à la DGT qui n'ont obtenu aucune réponse, pas même un accusé de réception, ce qui nous semble inacceptable. Sur un territoire aussi vaste que le Portugal, seul.es cinq agent.es de contrôle sont prévus et deux postes sont actuellement vacants. Ça ne peut pas fonctionner ! La RUC subit en outre de graves pressions. En très grande souffrance, elle a présenté une demande en vue de bénéficier du dispositif de protection fonctionnelle qui vient de lui être refusé, ce que nous trouvons scandaleux. Nous vous demandons d'agir sans délai !

La DRH nous indique ne pas être informée du refus de protection fonctionnelle ; elle s'engage à vérifier auprès du service en charge de l'instruction. La DGT nous explique que l'alerte sur ce territoire est « partagée » et qu'il faut effectivement « consolider » les effectifs de l'inspection du travail sur ce territoire particulier. La sempiternelle règle du « plafond d'emploi » trouve néanmoins à s'appliquer… On voit mal comment on pourrait être en situation de sur-effectif en Guyane ! La DGT reconnaît que le collectif est « abîmé » et qu'il faut porter un « projet d'ensemble »… Une fois encore, s'il n'y a que trois agent.es de contrôle, il est compliqué de faire quoi que ce soit !

Sur le projet de recrutement d'une agente contractuelle sur un poste d'agente de contrôle au sein d'un SRC, nous vous avions fait part de notre analyse juridique à la DRH qui s'était engagée à « revenir vers nous », après consultation des services juridiques de la DGAFP. Comme nous attendons toujours, mais que nous ne lâchons rien, nous reposons le sujet sur la table.

La DRH nous indique que le sujet est toujours en cours de traitement, mais elle considère dans tous les cas qu'un recrutement ne pourrait intervenir qu'à défaut de candidatures de fonctionnaires. Nous soulignons qu'il y avait plusieurs candidatures sur le poste et que le responsable de Pôle a décidé de geler le recrutement, préférant laisser le poste vacant plutôt que de respecter des règles élémentaires et allant jusqu'à rejeter la « faute » sur nos organisations syndicales qui ont, à très juste titre, soulevé le problème. La DRH s'engage à faire le point avec le DRRETS concerné.

Sur les autorisations spéciales d'absence – Evénements familiaux :
L'article L. 622-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence (ASA) pour des motifs de parentalité et de certains événements familiaux. Cependant, la loi (notamment la loi du 6 août 2019 et ses évolutions) renvoie à un décret en Conseil d'État pour fixer précisément la liste des événements concernés et les conditions d'octroi de ces ASA. Ce décret n'a toujours pas été publié à ce jour, laissant un vide réglementaire. Le Conseil d'État, dans une décision rendue le 10 décembre 2025, a mis en demeure le Premier ministre de prendre dans un délai de six mois le décret d'application prévu par la loi. En l'absence de ce texte, les administrations appliquent ces autorisations d'absence de manière hétérogène.
L'enjeu affiché est celui de sécuriser et d'harmoniser le régime des ASA au niveau national, en clarifiant les événements ouvrant droit à ASA, leur durée et leurs conditions d'octroi, afin de garantir des droits lisibles pour les agents et une gestion RH plus cohérente pour les employeurs publics.

Derrière l'enjeu affiché, nous craignons évidemment une réduction drastique des droits qui nous semblerait totalement injuste dans le contexte difficile actuel. Nous demandons que l'ensemble des droits spécifiques à nos services soient maintenus. Nous portons par ailleurs de nombreuses revendications pour augmenter les droits des agent.es, à commencer par des ASA spécifiques pour les personnes menstrué.es (notre tract sur le sujet est à retrouver ici).

La DRH précise que les travaux débutent sur le sujet, au niveau de la fonction publique. Elle indique souhaiter que des marges de manœuvre existent pour chaque Ministère et prendre bonne note de nos demandes.