CSA Ministériel Travail – Emploi du 07 novembre 2024
Compte-rendu des élu.es CGT TEFP, SUD Travail et FSU SNUTEFE

Note déclaration préalable est à retrouver ici.

Présent.es pour la DRH : Mme Gardette-Humez, M. Germain, Mme Birbes, Mme Benkaci ; pour la DGT : M. Delemotte

En réponse aux déclarations préalables, la DRH note, mais botte en touche sur les questions « fonction publique » comme l'augmentation annoncée des jours de carence ; elle précise que les questions relatives au budget et aux effectifs du Ministère seront traitées dans le cadre de la première réunion 2025 ; d'autres sujets seront évoqués dans le cadre de l'ordre du jour, notamment dans le cadre des « points divers ». L'engagement de la Ministre serait « sincère » et sa volonté de soutenir les agent.es de contrôle « très claire », mais elle comprend que ça ne suffit pas.

La DRH nous redit que le gel des recrutements n'a pas modifié les plafonds d'emploi, mais qu'il s'agissait d'avertir fortement les directions qui étaient en dépassement. Le recrutement « massif » d'IT prouve, selon elle, l'engagement important du Ministère sur la question des effectifs, malgré le contexte budgétaire difficile. La DRH reconnaît que les arbitrages 2025 (moins 90 ETP à ce stade des débats parlementaires) ne sont pas favorables aux ministères sociaux. La fusion des programmes budgétaires (BOP 124 et BOP 155) n'aurait pas d'effet sur les plafonds d'emploi, mais aurait vocation à ce que nos services soient mieux placés dans le cadre des discussions et des arbitrages budgétaires… On n'y croit vraiment pas !

1. Approbation des PV des CSA du 21 septembre et du 3 octobre 2023 (pour consultation)

Les PV sont approuvés.

2. Programmation des travaux 2025 et agenda social 2025 (pour échange et débat)

Le document transmis par l'administration correspond à la liste identifiée des obligations réglementaires, en matière de consultation et d'information. De nombreux sujets sont manquants et plutôt que de compléter un document qui ne pourra de toutes façons pas être exhaustif, nous demandons des échanges préalables sur l'ODJ de chaque séance, avec l'envoi d'un projet le plus en amont possible et pas seulement deux semaines avant la séance, ce qui correspond au taquet réglementaire. Nous signalons néanmoins quelques oublis.

3. Présentation de l'index égalité entre les hommes et les femmes au titre de l'année 2023 (pour échange et débat)

Sur ce point, l'administration est représentée par Mme Rouzier-Deroubaix, Mme Vincent et M. Lartigue, du service dédié au sujet.

L'index 2022 a effectivement été modifié sur l'un des indicateurs (rémunération des agent.es contractuel.les : 0/10 à 5/10) ; le travail initial a été réalisé sur des bases « complexes » et l'administration a pu corriger l'erreur repérée qu'elle jugeait inquiétante. On doit croire l'administration qui précise néanmoins que c'est « auditable » et qu'elle peut donc nous transmettre des éléments complémentaires et des « précisions techniques » sur les modalités de calcul.

Obligation réglementaire depuis juillet 2023, avec publication des décrets d'application le 05/12/2023 pour une publication devant intervenir avant la fin de l'année. L'objectif est désormais de publier en septembre au sein de chaque périmètre ministériel pour permettre une publication globale en début d'année N+2 sur le site de la DGAFP.

Un document est projeté en séance, détaillant les différents indicateurs, mais il ne nous a pas été transmis en amont. De façon générale, nous considérons qu'il est surprenant que le Ministère obtienne une note globale aussi élevée, alors que les écarts de rémunération sont conséquents. Le Ministère obtient notamment la note de 10/10 s'agissant de l'indicateur

relatif aux dix plus hautes rémunérations, alors que sur la base du RSU 2023, sur les deux périmètres, il y a 5 femmes pour 15 hommes, parmi les 20 plus hautes rémunérations. Comment obtenir et afficher la note maximale ?
Sur les écarts de rémunération, la ligne de l'administration est claire : l'essentiel du problème réside dans la « ségrégation des corps » qui expliquerait 551 euros sur les 681 euros de différence et au final, une fois que tous les « effets » sont corrigés, il ne reste plus qu'un tout petit écart : 21 euros par an.

Traduisons un peu : les femmes sont plus nombreuses dans les corps et les catégories moins bien rémunérées, plus souvent à temps partiel et il faut en tenir compte avant de calculer les « vrais » écarts ! Nous ne partageons évidemment pas cette lecture qui vise à gommer des problèmes qu'il faut bien entendu traiter. La DRH précise que corriger l'effet « ségrégation des corps » n'empêche pas de travailler sur la revalorisation des emplois féminisés. En tout cas, on ne voit rien venir !

Sur l'indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les contractuel.les, particulièrement conséquent puisque l'administration n'a pas les moyens de traiter les « effets » évoqués plus haut (pas de connaissance suffisante des collègues contractuel.les… ce n'est vraiment pas rassurant), la DRH indique que le problème est identifié ; sur une population particulière, une étude a été menée qui a montré de grosses différences entre les régions. Un référentiel sur la rémunération des contractuel.les a été élaboré et envoyé dans les services pour contribuer à corriger les écarts constatés. Une partie des explications résiderait aussi dans une surreprésentation des hommes dans les postes les mieux rémunérés, en administration centrale. Tant mieux si l'administration a conscience du problème, mais nous restons plus que dubitatif.ves sur sa volonté de le résoudre. La DRH indique qu'elle prend bonne note de notre insatisfaction s'agissant du « plan d'actions », mais il ne nous est même pas présenté…

Sur l'indicateur relatif aux plus hautes rémunérations, la note obtenue (10/10) est le résultat des modalités du calcul puisque les hommes sont globalement beaucoup moins nombreux au sein de notre périmètre ministériel, leur très large surreprésentation au sein des 10 plus hautes rémunérations ne serait donc pas un problème ! Dans une situation aussi caricaturale, l'administration est presque d'accord avec nous et précise avoir « fait remonter le sujet » à la DGAFP.

Pour nos organisations syndicales, le résultat de l'index (92 points sur 100), jugé excellent par le ministère, masque en réalité des disparités réelles et persistantes entre les femmes et les hommes, notamment en matière de primes et de carrière.
Il nous semble en outre particulièrement inquiétant le fait que Mme Gardette-Humez ait répété à plusieurs reprises que l'index étant supérieur à 75, la situation n'est, dans tous les cas, pas inquiétante. Le sujet sera de nouveau traité en janvier après transmission par la DRH des éléments de rémunération anonymisés et des modalités précises de calculs.

4. Bilan 2023 des dispositifs de signalements (pour échange et débat)

Aucun document ne nous a été transmis en amont sur ce point. Une « fiche » est projetée à l'écran. Contrairement aux années précédentes, aucun.e représentant.e de la ligne externe d'écoute (LEA) n'est présent.e, ce que nous regrettons.

Les signalements sont plus nombreux que les années précédentes. 49% des signalements évoquent une situation de harcèlement moral au sein des collectifs de travail (en hausse continue depuis deux ans). Le taux de renoncement des agent.es nous semble particulièrement important. Au final, seuls 31 dossiers sur les 87 signalements à LEA ont fait l'objet d'une instruction ; sur ces 31 dossiers, 14 ont fait l'objet d'un avis définitif dont 11 positifs pour les agent.e.s.

Les éléments statistiques présentés prouvent que les problèmes sont bien réels et illustre sans doute seulement le sommet émergé de l'iceberg. Nous sollicitons des éléments complémentaires et une présentation plus précise s'agissant du bilan de la ligne externe d'écoute. Les informations communiquées, bien que lapidaires, nous ont permis de constater que des directions locales « donnent des fins de non-recevoir » manifestement discrétionnaires à des dossiers ayant pourtant reçu un avis positif.

Quant aux 11 signalements internes, la DRH est dans l'incapacité de nous indiquer si des enquêtes ont été réalisées ou sont en cours.

Outre un bilan, il serait utile que l'administration nous indique les conclusions qu'elle en tire (ou pas…). A notre connaissance, la DRH n'a jamais indemnisé les agent.es reconnu.es victime alors même que cela est prévu par le dispositif. Les enseignements à tirer des signalements sont nombreux !

5. Présentation du projet de création d'une unité de contrôle en Guadeloupe (pour échange et débat)

Le projet est présenté par le DEETS de la Guadeloupe. L'UC actuelle est composée de 13 sections, soit la fourchette « haute » ; le choix qui est fait est de créer une 2ème unité de contrôle, avec un RUC inspectant. Il s'agirait d'améliorer le « management », sans réduire le nombre des sections, maintenu à 13. Le projet permettrait également une meilleure répartition du travail via un redécoupage global pour lequel nous n'avons aucune information, si ce n'est la localisation des deux UC. Une UC dite Grande-Terre, avec 8 sections, 6 sections basées à Jarry/ Baie-Mahault et les deux sections de l'UT de Saint Martin et Saint Barthélemy (Iles du Nord) et une UC dite Basse-Terre avec 5 sections, 3 sections à Bisdary (sud Basse-Terre) et 2 à Jarry. Pour les 2 sections correspondant aux Îles du Nord, le DDETS reconnaît qu'il n'y a pas de « données fiables ». Des points restent à finaliser, notamment sur la répartition des postes d'assistant.es, une fois que le travail de redécoupage sera réalisé.

Le projet qui nous est présenté n'est pas accompagné de l'avis du CSA de la DEETS de Guadeloupe et pour cause ! Les représentant.es du personnel se sont unanimement abstenu.es puisque les chiffres qui leur ont été communiqués à l'appui du projet sont à la fois faux et incomplets. Les incohérences sont flagrantes et nos collègues n'ont bien entendu pas voulu signer un chèque en blanc. Ce qui nous est présenté est problématique, à plus d'un titre, mais il est tout de même fabuleux d'appeler « création d'une UC » un projet qui consiste en réalité à supprimer une section d'inspection du travail. Parce que nous ne nous y trompons pas, en passant d'une à deux UC et en maintenant – artificiellement et pour un temps sans doute très court – le même nombre de sections, il y a bien une suppression ! Le secteur du RUC inspectant sera réduit et une bonne partie de son secteur (si ce n'est la totalité dans un second temps dont le CSA ministériel ne sera pas informé…) sera bien répartie sur les autres sections.

Et pour oser nous transmettre les chiffres qui nous ont été transmis, il ne faut vraiment douter de rien : des chiffres INSEE de 2021 (devons-nous préciser que nous serons en 2025 dans 2 mois ?) portant sans doute sur les entreprises et non sur les établissements ; des incohérences flagrantes avec d'autres données, par exemple celles disponibles dans SUIT ; aucun chiffre pour les Îles du Nord-; aucune donnée pour les sections à compétence particulière (agriculture, transports, maritime,…) ; pas d'étude d'impact sur l'augmentation de la charge de travail des collègues suite au redécoupage ; …

Evidemment, le projet se garde bien d'évoquer la question des postes vacants ; les problèmes sont pourtant nombreux du côté de ce Pôle T qu'il faut « réorganiser » ; il manque des agent.es au contrôle, au secrétariat et aux renseignements. Dans ce contexte, l'urgence n'est évidemment pas d'ajouter un chef pour permettre une seule promotion dont le bénéficiaire est manifestement déjà connu, alors que cinq collègues pourraient être concerné.es dont 3 Domiens, agents pour qui les parcours dans l'administration sont jalonnés dès leur entrée dans la fonction publique, par des mobilités contraintes, impliquant la dislocation de cellule familiale en échange de perspectives professionnelles.

Malgré des manquements évidents, la DRH nous demande de voter.

Contre : CGT / SUD / FSU
Abstention : UNSA / FO
Pour : CFDT

6. Bilan des LDG Promotions (pour échange et débat)

Le point est introduit par Mme Sandeau-Gruber pour la DRH qui rappelle que cette campagne s'est déroulée dans des conditions particulières puisque très rapprochée de la précédente, dans l'objectif de rattraper le retard lié à la période Covid.

Au total, 13.336 agent.es étaient promouvables pour 1086 promotions ; 2700 propositions ont été remontées à la DRH. On note que certain.es DR ne jouent manifestement pas le jeu puisqu'il.elles font remonter moins de propositions que le « quota » qui leur est assigné par la DRH. L'administration souligne que cette campagne est « exemplaire » du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes : la proportionnalité est de mise (la part des femmes dans les promu.es

est conforme à la part globale des femmes au sein des deux périmètres ministériels). Nous notons positivement ce point ; nous soulignons néanmoins que la stricte proportionnalité ne suffira pas à rattraper les retards accumulés et la surreprésentation masculine observée jusqu'à présent. Il faut donc d'une part affiner l'analyse et d'autre part trouver des solutions.

Le bilan présenté est strictement quantitatif et des éléments qualitatifs sont clairement manquants. Nous continuons à dénoncer, comme à chaque fois que nous en avons l'occasion, le peu de postes prévus pour permettre aux contrôleur.ses du travail d'intégrer le corps de l'inspection du travail et l'absence de réponse globale au problème pointé depuis 10 ans, désormais. Suite à plusieurs questions sur le sujet, la DRH précise qu'elle entend pérenniser la 2ème voie d'accès au grade de DAT (expertise / ancienneté).

Seul.e.s 40 sur les 425 contrôleureuses du travail ont été inscrits sur la liste d'aptitude IT. Nous soulignons qu'à ce rythme, la plupart des collègues partiront retraite sans que leur absence de perspective de carrière dans un corps en extinction depuis 2014 ne soit traitée par l'administration, malgré les interventions répétées de nos syndicats. La DRH joue la montre et c'est scandaleux. La DRH répond qu'elle demande toujours plus de promos de à la Fonction Publique.

7. Présentation du RSU 2023 (pour information)

Ce point n'aura pas le temps d'être traité. Il sera vu en groupe de travail puis dans le cadre de la 1ère réunion 2025. Nous avions des choses à en dire, mais ça attendra.

8. Bilan des ITD (pour échange et débat)

Le dispositif mis en œuvre depuis 2021 : le nombre de postes varie d'une année à l'autre et la DRH nous les rappelle de 2021 à 2024 (23, 51, 103, 12). Nous notons que c'est un peu les montagnes russes, alors que si ce mode de recrutement correspond à un complément au concours, notamment s'agissant des régions / départements qui peinent à trouver preneur, il serait sans doute utile de le stabiliser.

La seule information précise concernant les IT recrutées par cette voie concerne leur Ministère de provenance : sur les 179 agent.es restant actuellement en poste, 45% viennent du Ministère de l'éducation nationale, 9% du Ministère des finances et 9% du Ministère de l'Intérieur. Pour les 23 collègues recruté.es dans le cadre du 1er exercice, 18 restent en poste dont 11 renouvellent leur détachement et 7 ont décidé d'intégrer définitivement le corps. On se dit que le ratio n'est guère positif et il serait utile d'en explorer les raisons.

Nous sollicitons davantage d'éléments que le seul Ministère d'origine et un bilan de la formation suivie, tant sur la durée (9 mois) que sur l'alternance décidée par l'administration.

9. Questions diverses

    a. Difficultés dans le cadre des affectations des IET

Nous avons sollicité l'ajout de ce point et portons les éléments suivants à la connaissance de la DRH :

> *La promotion des IET actuellement en formation à l'INTEFP est particulièrement nombreuse : 180 collègues vont venir renforcer les rangs de l'IT, ce dont nous ne pouvons que nous réjouir. Il s'agit d'un renouvellement attendu et nécessaire de 10% des effectifs affectés au contrôle, ce qui est énorme et devrait mériter la plus grande des attentions du service des RH. A ce stade, nous avons de sérieux doutes, mais nous comptons sur la discussion d'aujourd'hui pour les lever. Une nouvelle méthode a été testée pour essayer de faciliter les affectations : liste prévisionnelle des postes transmise dès le démarrage de la formation, recueil des vœux des IET et pré-affectations par zones de dimensions variables, selon le critère principal du rang de classement à la sortie du concours. Cette méthode n'est clairement pas la bonne, pour plusieurs raisons. Le problème reste donc entier et cette année, il est compliqué par le nombre et par la dispersion des IET sur plusieurs sites.*

Compte-tenu de la complexité du problème, les IET et leurs organisations syndicales ont effectué un travail préparatoire de très grande qualité dont il.elles nous chargent de vous communiquer aujourd'hui les résultats. Il.elles ont identifié plusieurs zones en forte tension et formulent des demandes très raisonnables dont la satisfaction immédiate permettrait que le processus se déroule beaucoup plus facilement que si l'administration reste bloquée sur une liste figée de 180 postes pour 180. L'ajout d'une dizaine de postes supplémentaires dans les zones qu'il.elles ont identifiées et qui comportent de toutes façons largement plus de postes vacants que de postes proposés (région parisienne, région lilloise, région lyonnaise, Bourgogne) est un geste que l'administration peut, selon nous, faire facilement et donc immédiatement. S'agissant de la région parisienne, les candidat.es sont nombreux.ses, alors que le nombre des postes proposés est étonnamment faible. L'administration devrait se réjouir à l'idée de pouvoir pourvoir durablement des postes qui peinent habituellement à trouver preneur. Dans la même logique, les IET ont identifié plusieurs lieux d'affectation qui peinent à recruter, mais où de futur.es inspecteur.trices du travail se positionnent avec enthousiasme.

Nous vous transmettons aujourd'hui le fruit de leur travail préparatoire. Nous vous demandons d'entendre leurs demandes et d'y donner une suite favorable en complétant la liste des postes qui leur sera transmise la semaine prochaine, pour qu'il.elles puissent trouver des solutions pour tou.tes.

Nous ajoutons deux points de vigilance :

- *Les IET en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'un poste et d'une affectation adaptés à leurs besoins particuliers ;*
- *Nous partageons la position actuelle de l'administration s'agissant d'une primo-affectation en section d'inspection pour les lauréat.es du concours, mais cette position ne doit pas empêcher des ajustements dans des situations particulières, a fortiori pour une promotion de 180 élèves pour laquelle nous considérons que nous partageons un objectif commun de 100% d'affectation réelle dans les services ; il est par ailleurs clair que les services d'inspection du travail ne sont pas les seuls concernés par le sous-effectif chronique dans le contexte budgétaire dégradé actuel et que d'autres services ont besoin d'un renfort urgent.*

En réponse à notre interpellation, la DRH s'engage à examiner les demandes d'ajouts de postes, mais dit ne pas pouvoir s'engager à y répondre favorablement en raison des plafonds d'emploi atteints dans certaines régions et de « fléchages » qui seraient « impératifs » pour d'autres régions. Pour notre part, nous insistons sur la nécessité d'ouvrir un dialogue avec les IET et leurs représentant.es et de revoir la liste des postes, dans l'intérêt du service. Le turn-over n'est pas un mode de gestion satisfaisant, même si cela permet de soulager temporairement les collègues soumis à de forts intérims. Mais attention au gâchis humain que cela représente…

b. Multiplication des agressions subies par les agent.es de contrôle

La Ministre a fait plusieurs fois référence à une « multiplication » des incidents de contrôle et nous avons demandé un point spécifique consacré aux sujets, comme nous le sollicitons depuis des mois.

M. Delemotte, pour la DGT, apporte les précisions suivantes : depuis le 1er janvier 2024, 60 incidents de contrôle, concernant 83 agent.es ; 42 en contrôle et 18 au bureau ; 16 demandes de protection fonctionnelle. Les chiffres sont donc effectivement en augmentation. Le représentant de la DGT souligne que, dans certains cas, il y a pu y avoir des condamnations pénales fortes, avec de la prison ferme dans certains cas ; en terme de gravité, il y aurait un ou deux cas par an, particulièrement graves. Il y a sans doute des incidents supplémentaires qui ne font pas l'objet d'un signalement à la DGT. Des fiches complètes existent pour qu'il y ait des réactions immédiates et appropriées, à tous les niveaux.

Nous soulignons à nouveau que le contexte permanent le « contrôle bashing » et les attaques politiques contre les fonctionnaires favorisent les agressions. Quand le 1er Ministre lui-même, dans une circulaire, reprend le terme « irritants » pour parler des organismes de contrôle, on mesure bien le problème ! Nous rappelons les revendications que nous avons portées dans le cadre de la commémoration des 20 ans de l'assassinat de nos collègues à Saussignac.

c. Circulaire du 1er Ministre sur le contrôle unique dans le secteur agricole

La DRH fait semblant de ne pas comprendre notre hostilité à cette circulaire puisque les contrôles de l'Inspection du travail sont « exclus » du dispositif. Nous réitérons nos critiques (cf. déclaration préalable).

Le représentant de la DGT explique qu'il s'agit d'une circulaire du 1er Ministre et que la demande formulée par la DGT sur la spécificité des contrôles de l'Inspection du travail qui devait être « à part » a été entendue. Il admet qu'un exploitant agricole ne fera peut-être pas la différence. Le soutien à tou.tes les agent.es de contrôle est de mise et il n'y aura pas d'action spécifique en direction des agent.es des sections agricoles, mais les contrôles doivent pouvoir être menés dans ce secteur.

La DRH trouve que nos échanges sur le sujet sont « circulaires » et cherche à mettre fin aux débats. Nous avons eu du mal à obtenir des échanges sur le sujet et nous insistons sur son importance, mais nous n'obtenons aucun engagement complémentaire de la DGT.

Autres questions diverses :

- Demande de communication de la note de gestion relative au CIA 2023, versé en 2024
- Politique de voyages : informations manifestement erronées communiquées dans certaines DDETS(PP) – la question est en cours de traitement par les services de la DRH
- Budget 2025 de l'INTEFP : travaux et échanges en cours