



**COMPTE RENDU DU COMITE SOCIAL  
D'ADMINISTRATION MINISTERIEL TRAVAIL  
EMPLOI  
DU 02 FEVRIER 2023  
EN PRESENTIEL, AUDIO ET VISO-CONFERENCE**

Le premier Comité Social d'Administration ministériel Travail Emploi, a été présidé, par Monsieur Pierre PRIBILLE, Secrétaire Général des ministères sociaux, assisté de Madame Caroline GARDETTE-HUMEZ, Directrice des ressources humaines des ministères sociaux, Mme Géraldine BOFILL, Cheffe de service « Stratégie, Compétences et Vie au Travail », Mme Fabienne BOUSSIN, Cheffe de service « Transformation numérique et gestion de proximité » Mme Marine POURNOT, Cheffe du département dialogue social et expertise juridique et statutaire, Mme Annaïck LAURENT, Adjointe du Directeur Général du Travail, Mme Cyrielle BENKACI, Chargée de mission dialogue social, M. Olivier MORIETTE, Chef du département formation et GPEC, Mme Sandrine GAMA, Cheffe de la mission Formation, Mme Alix STEINLEN, Cheffe de la mission campus managérial, Mme Claire AUBIN et M. Bruno DROLEZ, IGAS.

Toutes les organisations syndicales sont présentes – UNSA ITEFA, CGT-SUD-FSU SNUTEFE, SYNTEF CFTD, FOTEPF.

L'ordre du jour de la réunion est le suivant :

- 1 Désignation du secrétaire de l'instance ;**
- 2 Présentation du rapport de l'IGAS portant sur l'évaluation de la fonction de « responsable d'unité de contrôle » dans le système d'inspection du travail (pour information et échange) ;**
- 3 Orientation 2023 en matière de formation (pour avis) ;**
- 4 Impact budgétaire de la mise en œuvre du décret statutaire de juillet 2022 et des revalorisations indemnitaires (pour information et échange) ;**
- 5 Bilan CIA 2021 (pour information et échanges).**

Le président constate que le quorum est atteint et ouvre la première séance de ce nouveau CSA Ministériel à 10 heures.

Le président félicite les élus de cette nouvelle instance issue des élections de décembre dernier puis, après un tour de table, et le rappel de l'ordre du jour, propose aux organisations syndicales, par ordre de représentativité, de procéder à la lecture de leur déclaration liminaire.

*L'UNSA ITEFA a souligné les irrégularités et illégalités constatées lors des élections organisées à l'urne, dans les DDETS/PP, de manière précipitée face aux nombreux*

*problèmes, pourtant soulevés à plusieurs reprises par les organisations syndicales et, non pris en compte par le ministère de l'intérieur, se traduisant par un déni de démocratie : listes électorales erronées, absence de vote par correspondance, conduisant nombre d'agents à une impossibilité de participer aux scrutins.*

*L'UNSA ITEFA a rappelé l'unanimité des organisations syndicales opposées à une réforme de la retraite, injuste, brutale et inutile, et condamne l'utilisation des données personnelles par M. Stanislas Guérini, Ministre de la transformation et de la fonction publiques, pour l'envoi aux agents publics d'une vidéo dite pédagogique via leur messagerie personnelle ; l'UNSA FP a saisi la CNIL. L'UNSA demande l'abandon de ce projet porté par le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion qui risque d'amplifier la colère sociale dans un contexte d'inflation et de baisse vertigineuse du pouvoir d'achat quand la revalorisation de rémunération de 3,5 % l'année dernière ne compense ni l'inflation ni la perte de 14,7% de la rémunération des agents depuis 2010.*

Le président remercie les organisations syndicales et apporte quelques réponses aux questions soulevées dans les déclarations liminaires.

Le président précise que le secrétariat général est conscient des difficultés que génère l'OTE et essaie de traiter chaque difficulté dans ce nouveau cadre et réitère sa demande de remontées de cas précis et concrets pour faciliter les discussions avec le ministère de l'intérieur.

Le président propose que des groupes de travail se constituent pour les sujets donnant lieu à de trop grandes divergences d'appréciations, afin d'y travailler ensemble, l'instance ne pouvant se transformer en groupe de travail ; les résultats des travaux feront l'objet d'un débat au sein de l'instance qui devra prendre position. Par ailleurs, l'instance devra organiser ses travaux et hiérarchiser les sujets.

Sur la question des listes de diffusion, la directrice des ressources humaines rappelle qu'il s'agit d'une question intéressant les deux comités des ministères sociaux qui ne soulève aucune objection de sa part, dès que des solutions techniques auront été trouvées avec le ministère de l'intérieur.

Le président sollicite la désignation d'une ou d'un secrétaire de séance, dans l'attente du règlement intérieur type de la Fonction publique qui sera vu par le comité lors d'une prochaine séance : Mme Alexandra ABADIE accepte ce mandat pour la réunion de ce jour.

Le président donne la parole aux représentants de l'Inspection générale des affaires sociales.

**◇ PRESENTATION DU RAPPORT DE L'IGAS PORTANT SUR  
L'EVALUATION DE LA FONCTION DE « RESPONSABLE D'UNITE DE  
CONTROLE » DANS LE SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL (POUR  
INFORMATION ET ECHANGE)**

Madame Claire AUBIN précise que l'enquête s'est déroulée d'octobre 2021 à avril 2022 au sein de 6 régions – Bretagne, IDF, CVL, GE, Occitanie et PACA-, la rencontre de 166 personnes parmi lesquelles 47 RUC soit un quart de l'effectif des RUC, des IT, des assistants

de contrôle, des directeurs de pôle T, au niveau régional et départemental, complétée par un questionnaire adressé à 194 RUC territoriaux qui a obtenu 81 % de réponses ce qui a permis d'avoir une vision assez complète de l'état des forces en présence et des différentes fonctions exercées.

Il a été constaté que la fonction de RUC est complexe, exigeante, exposée et sous-tension.

Cette fonction à multiples facettes –encadrement d'équipes de taille conséquente parfois, expertise suscitant de fortes attentes sur un champ vaste et complexe et parfois agent de contrôle pour les RUC inspectant-, complexe et exigeante car plurielle et à géométrie variable – le cœur de métier précisé dans le décret du 24 mars 2014 d'animation, de pilotage, d'accompagnement et d'appui est parfois complété ou remplacé par des tâches annexes très diverses ou des tâches supplétives telles que des intérim, des suppléances, des arbitrages difficiles en terme d'agenda, l'encadrement d'autres services que l'UC-, est exercée dans des environnements contrastés –RUC dans des départements mono-site (46% des départements), RUC en site détaché, RUC de 12 sections, etc.

Cette fonction est exposée et sous-tension car de fortes contestations demeurent –sur la légitimité de la fonction dans sa mise en œuvre concrète par des comportements de boycott ou d'évitement- et les moyens pour répondre aux attentes sont limités, les positions fragiles et un sentiment d'isolement exposent fortement aux risques psycho-sociaux.

Les rapporteurs recommandent :

- De faciliter le management des unités de contrôle, notamment en adaptant la taille des équipes ;
- D'appuyer le RUC dans l'exercice de ses fonctions en prenant en compte des besoins d'assistance administrative en expérimentant une fonction d'adjoint pour le positionner davantage en encadrant ;
- De faciliter le développement des actions collectives associant les UC à la définition des priorités sur la base d'un diagnostic territorial ;
- D'améliorer le traitement de situations difficiles et les RPS par la prévention, le repérage, la mise à disposition effectives d'outils opérationnels ;
- De préparer et de renforcer les nouveaux RUC par des parcours adaptés pour les IT, en évaluant et en développant les initiatives de formation et d'accompagnement des RUC nouvellement nommés ;
- De valoriser la fonction notamment en termes de reconnaissance financière et de perspectives de carrière.

Ils proposent quelques chantiers excédant le strict périmètre des RUC :

- Des difficultés observées dans l'exercice de la fonction de RUC qui reflètent des difficultés plus larges du SIT et notamment la question des effectifs de contrôle ;
- Des pistes à explorer par la DGT et la DRH sur la revalorisation des métiers de l'inspection du travail pour remédier à la crise des vocations –chute préoccupante des candidatures aux concours.

Ils préconisent quelques éléments de méthode :

- Eviter toute réforme sur un mode purement descendant ;
- Prendre le temps d'un diagnostic partagé ;
- Privilégier l'expérimentation.

**L'UNSA ITEFA précise que l'on ne peut dissocier la fonction de RUC de l'ensemble du SIT. L'inspecteur du travail a perdu sa fonction de responsable de service et les RUC sont en difficulté sur le sens du travail, étant débordés, placés entre l'enclume et le marteau, assumant l'intérim d'inspecteurs du travail et de nombreuses tâches administratives. L'inspection du travail a été réformée sans concertation, sans l'assentiment des agents et l'OTE est venue se surajouter à un malaise profond. Il serait souhaitable de savoir quel service public on met à la disposition de nos concitoyens quand, actuellement, nombre de projets de déménagement de services publics sont envisagés en centre villes dans des cités administratives loin des usagers.**

**L'UNSA ITEFA ajoute que la reconnaissance financière a déjà débuté mais aucune proposition n'est faite sur la taille optimale des UC et une fiche de poste type afin de réduire l'exposition des RUC aux situations difficiles et aux RPS.**

**L'UNSA ITEFA insiste sur la souffrance des RUC et sur celle des agents des autres services. Elle souhaiterait l'extension de la mission des IGAS aux conditions de travail des IT, des CT et des assistants de contrôle. Elle souhaiterait que le SIT soit dissocié des DDETS et DDETPP qui sont sous la direction des Préfets auxquels obéissent les directeurs en ignorant les spécificités du SIT. Le SIT devrait être sous la gouvernance directe des DREETS et de la DGT pour respecter ses prérogatives et la convention de l'OIT. Quant à la carrière des IT, la promotion en DA assistant et DA inspectant jouerait favorablement sur l'attractivité du métier.**

Le SYNTEF CFDT a proposé le vote d'une résolution :

« Nous demandons la création d'un groupe de travail portant sur les constats de l'IGAS dans son rapport sur l'évaluation de la fonction de RUC dans le système d'inspection du travail.

Ce groupe aura pour objet d'examiner précisément ces constats, d'établir un diagnostic des difficultés de la fonction de RUC et de fonctionnement du système d'inspection du travail et de proposer un plan d'action en vue d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des agents du SIT et son fonctionnement.

Les travaux de ce groupe s'inscriront dans une planification précise à définir par le groupe.

Le groupe sera composé paritairement de représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales au CSA ministériel travail emploi ».

Le président, ayant une contrainte d'agenda, laisse la présidence à Mme GARDETTE-HUMEZ.

La présidente propose que le vote de cette motion.

Les représentants du personnel demandent du temps pour en discuter et il est convenu de ce vote interviendra après la pause méridienne.

Monsieur Bruno DROLEZ ajoute que les agents de contrôle ont été entendus et, parmi eux, trente représentants du personnel. L'IGAS a bien relevé les difficultés rencontrées par les RUC au regard des missions qui leur sont fixées. De nombreuses tâches annexes sont confiées aux RUC qui sont chefs du service de renseignements pour un quart d'entre eux, certains ont la responsabilité de 20 à 25 agents et ne peuvent exercer leur mission d'appui à l'UC dans de bonnes conditions. Ce constat a conduit l'IGAS à proposer le poste d'adjoint dans l'état actuel des effectifs. Sur la question des boycotts et attitudes d'évitement, l'IGAS a fait le constat à l'instant T mais ne dispose pas des moyens de se prononcer. Sur l'intégration de l'évaluation de la fonction d'IT et de CT, le champ de la commande du rapport ne permettait pas de les inclure mais le rapport a mentionné quelques éléments relatifs au SIT en établissant un lien substantiel entre RUC et difficultés du SIT. Quant au rôle d'expertise du RUC, il est présenté par les agents de contrôle comme le rôle le plus important, sans exclure les demandes aux collègues, et fonde la légitimité du RUC. Il a été rapporté que certaines UC sont difficiles à pourvoir en RUC et que d'autres sont dans la tourmente et révèlent des situations inquiétantes de RPS.

**L'UNSA ITEFA souhaite connaître la position de la DGT sur ce rapport : est-il envisagé un groupe de travail ou un plan d'action ?**

Madame Annaïck LAURENT précise que le rapport sera mis en ligne par le Chef de l'IGAS et donc porté à la connaissance de tous après sa présentation à ce CSA M. Il a été commandé pour objectiver les difficultés que rencontre le SIT avec comme porte d'entrée la fonction de RUC. Ce rapport a été présenté à la DGT et les réponses au questionnaire, aux RUC dans le cadre d'un séminaire qui a donné lieu à une discussion sur la situation de l'ensemble du SIT. La DGT a la volonté d'agir mais ne pourra pas prendre en compte toutes les recommandations car il y a le sujet des RUC et le sujet du SIT.

La DGT n'est pas favorable à la recommandation relative aux adjoints de RUC en l'absence de moyens en effectifs et de la priorité du travail de terrain.

La DGT rencontrera les collègues des départements pour travailler sur la situation des agents de contrôle et des assistants de contrôle. Le contexte actuel est difficile, compte tenu de la problématique des effectifs, des intérim, des différences entre régions et départements, de l'absence de hiérarchie parfois ou d'une hiérarchie en surnombre, des fonctions différentes d'un RUC à un autre.

La question des parcours professionnels ne se limite pas au SIT. Une analyse fine de la fonction de RUC, de la ligne hiérarchique et du positionnement de chacun dans l'environnement de l'OTE doit être réalisée.

La DGT travaille à l'association des agents de contrôle à un plan d'action remontant et non plus descendant, à la lumière des résultats du questionnaire relatif au bilan du PNA précédent. Il faudra travailler différemment, les modalités d'action des régions étant hétérogènes, en fonction des forces disponibles pour rendre un meilleur service public sur les territoires. Il convient de noter que 160 agents ont accepté la mission d'ambassadeur du métier d'IT face à la pénurie de candidats aux concours ouverts.

*La séance est suspendue de 12H50 à 14H05.*

La présidente informe les représentants du personnel que Mme LAURENT sera présente jusqu'à 14H30 car elle doit participer à une autre réunion.

Mme LAURENT précise que la DRH et la DGT travaillent pour l'avenir de l'inspection du travail à laquelle elles sont attachées.

Le diagnostic sur l'évaluation de la fonction de RUC doit être partagé avec tous dans le cadre de discussions avec les RUC, les agents de contrôle, les directions pour élaborer un plan d'actions sur les sujets organisationnels –cartographie des UC, car ¾ des UC sont différentes de celles d'IDF par exemple, rôle des RUC qui est aussi différent d'une région à l'autre, éléments exigeant une analyse qualitative. Des actions sont déjà mises en œuvre pour les RUC : la formation, l'accompagnement, l'IFSE, les modules de formation continue. La DGT n'élaborera pas un plan d'action RUC ou un plan d'action SIT global qui ne garantirait pas son efficacité compte tenu des moyens actuels mais la DGT et la DRH continueront à demander des moyens supplémentaires.

La présidente demande à Mme BOFILL d'organiser le vote sur la motion proposée par le SYNTEF CFDT :

**ABSTENTION : 3 UNSA ITEFA**

**POUR : 4 (3 SYNTEF CFDT, 1 FO)**

**CONTRE : 8 UFSE CGT/SOLIDAIRES FP/FSU SNUTEFE**

**L'UNSA ITEFA s'abstient car la motion n'a donné lieu à aucune discussion en amont, ayant été présentée directement en séance.**

Mme BOFILL conclut que la motion est rejetée.

La présidente propose que les points 4 et 5, compte tenu de l'indisponibilité de Mme BOUSSIN après 16H, soient traités avant le point 3. Les représentants du personnel donnent leur accord.

**◇ IMPACT BUDGETAIRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU DECRET STATUTAIRE DE JUILLET 2022 ET DES REVALORISATIONS INDEMNITAIRES (POUR INFORMATION ET ECHANGE)**

Madame BOUSSIN rappelle que les crédits d'un montant de 1,6 M € ont été utilisés à la refonte statutaire, à effet au 1<sup>er</sup> août 2022 pour le reclassement des 1164 IT sur la base de 5 arrêtés collectifs et une mise en paiement en janvier 2023 - 447 ordres de paiement ont été rejetés et une nouvelle mise en paye interviendra pour la paye de février 2023 -, des DAT sur la base d'un arrêté collectif du 7 octobre 2022 et une mise en paiement en novembre 2022, des DT et DTHC sur un arrêté collectif du 4 novembre 2022 et une mise en paiement en décembre 2022.

Une anticipation des mesures indemnitaires 2022 sur les crédits 2023 a permis la revalorisation du socle de l'IFSE pour un crédit de 2,5 M€ pour tenir compte des mesures indemnitaires interministérielles pour les AAE et les SA et opérer la convergence indemnitaire entre AAE et IT et entre SA et CT. Il n'y aura pas de revalorisation en 2023, celle-ci ayant été anticipée en 2022 sur des crédits de 2023. Une indemnité spécifique IFSE d'un montant annuel de trois mille euros a été accordé aux RUC. La DRH s'engage à demander des crédits complémentaires lors de la préparation du PLF 2024.

**L'UNSA ITEFA demande une revalorisation indiciaire, pour les contrôleurs et inspecteurs du travail, non alignée sur les corps administratifs que sont les SA et les attachés, mais spécifique, car ce sont des corps techniques qui, avant, bénéficiaient d'une prime de technicité.**

Madame BOUSSIN explique les motifs du retard pris pour la revalorisation indiciaire des agents de catégorie C - 1 an : après les décisions ministérielles de révision statutaire et des grilles, le CISIRH (centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines, rattaché à la DGAFP, à la DGFIP et à la DB) doit intégrer les nouvelles grilles dans le SI pour que la DRH puisse commencer les opérations préalables à la mise en paye. Pour les agents de catégorie C, les grilles ont été intégrées en octobre 2022 sur la double problématique des grilles et des promotions. Les promotions ont été intégrées et la déclinaison des nouvelles grilles a suivi. Si les grilles indiciaires avaient été mises à jour avant les promotions, les gains indiciaires auraient été perdus.

**L'UNSA ITEFA regrette l'absence de communication sur les motifs de ce retard aux agents de catégorie C qui ont ressenti du mépris à leur égard, aucune réponse n'ayant été apporté à leur demande pendant un an.**

Madame BOUSSIN précise que les responsables RH de proximité ont été informés mais que le sujet est très technique.

La présidente regrette ce retard involontaire – depuis la crise covid - qui impacte trois campagnes de promotion, les équipes ne pouvant traiter deux campagnes en un an ; le retour à l'équilibre est envisagé dans deux ans, les promotions de 2025 seront effectives en 2025.

**L'UNSA ITEFA s'inquiète du sort réservé aux agents partis à la retraite compte tenu de ce retard d'un an.**

Madame BOUSSIN précise que la situation de ces agents est traitée manuellement et en priorité.

## ◇ BILAN CIA 2021 (POUR INFORMATION ET ECHANGE)

La présidente rappelle que l'enveloppe du complément indemnitaire annuel est calculée sur la base de la démographie par corps et grades des services qui sont libres de proposer des montants adaptés à un collectif de travail et au dialogue social local.

Madame BOUSSIN précise que, pour les agents du programme 155, la moyenne du CIA versé, en 2021 au titre de 2020, dans les DREETS et DEETS, aux 3 642 agents de catégorie A s'élève à 819 €, pour les 1730 agents de catégorie B à 659 €, pour les 1808 agents de catégorie C à 624 €, et que les hommes sont globalement mieux primés que les femmes, 3 régions sur les 13 et l'outre-mer versent des indemnités d'un montant supérieur ou égal aux femmes (ARA, Guadeloupe et Réunion).

Pour une population de 7 200 agents titulaires et contractuels du programme 155, des DREETS et DDEETS, la moyenne par direction et genre est la suivante :

- ARA, la moyenne du CIA est de 678 €, 682 € pour les femmes et 668€ pour les hommes ;
- BFC, la moyenne est de 754 €, 718 € pour les femmes et 856 € pour les hommes ;
- Bretagne, 789 €, 755 € pour les femmes et 886 € pour les hommes ;
- Centre Val de Loire, 806 €, 756 € pour les femmes et 927 € pour les hommes ;
- Corse, 893 €, 838 € pour les femmes et 1 055 € pour les hommes ;
- Grand Est, 767 €, 744 € pour les femmes et 817€ pour les hommes ;
- Guadeloupe, 767 €, 978 € pour les femmes et 979 € pour les hommes ;
- Guyane, 727 €, 674 € pour les femmes et 794 € pour les hommes ;
- HDF, 737 €, 722 € pour les femmes et 772 € pour les hommes ;
- IDF, 700 €, 699 € pour les femmes et 703 € pour les hommes ;
- La Réunion, 730 €, 760 € pour les femmes, 671€ pour les hommes ;
- Martinique, 861€, 846 € pour les femmes, 905€ pour les hommes ;
- Normandie, 790 €, 778 € pour les femmes, 793 € pour les hommes ;
- NA, 738 €, 719 € pour les femmes et 784 € pour les hommes ;
- Occitanie, 676 €, 668 € pour les femmes, 701 € pour les hommes ;
- PDL, 750 €, 743 € pour les femmes et 768 € pour les hommes ;
- PACA, 717 €, 705 € pour les femmes et 746 € pour les hommes.

En ce qui concerne le montant moyen du CIA par corps, il est le suivant :

- Attachés d'administration, 804 € en moyenne. Pour les HC, 1071 € pour les femmes et 915 € pour les hommes ; pour les principaux, 891 € pour les femmes et 850 € pour les hommes ; attachés, 744 € pour les femmes et 757 € pour les hommes ;
- Secrétaires administratifs, 674 € en moyenne. Pour les SACE, 689 € pour les femmes et 606 € pour les hommes ; SACS, 709 € pour les femmes et 607 € pour les hommes ; SACN, 664 € pour les femmes et 642 € pour les hommes ;



- Adjoints administratifs, 624 € en moyenne. Pour les AAP 1C, 630 € pour les femmes et 659 € pour les hommes ; AAP 2C, 626 € pour les femmes et 593 € pour les hommes ; AA, 515 € pour les femmes et 527 € pour les hommes ;
- Contrôleurs du travail, 651 € en moyenne. Pour les CTHC, 661 € pour les femmes et 658 € pour les hommes ; CTN, 633 € pour les femmes et 596 € pour les hommes ;
- Inspection du travail, 819 € en moyenne. Pour les DTHC, 1233 € pour les femmes et 1366 € pour les hommes ; DT, 1238 € pour les femmes et 1130 € pour les hommes ; DAT, 946 € pour les femmes et 961 € pour les hommes ; IT, 776 € pour les femmes et 778 € pour les hommes.
- Contractuels, 690 € en moyenne. Pour le niveau 1 (cadre supérieur), 885 € pour les femmes et 881 € pour les hommes ; niveau 2 (cadre expert), 829 € pour les femmes et 846 € pour les hommes ; niveau 3 (cadre), 653 € pour les femmes et 582 € pour les hommes ; niveau 4 (personnels d'application), 465 € pour les femmes et 627 € pour les hommes.

La présidente précise que l'enveloppe du CIA est calculée de façon identique pour toutes les régions par l'attribution des mêmes montants selon les corps, les grades et les effectifs respectifs pour les programmes 155 et 124. Une augmentation de 30% de l'enveloppe a été accordée pour la crise sanitaire.

## ◇ **ORIENTATIONS 2023 EN MATIERE DE FORMATION (POUR AVIS)**

Monsieur MORIETTE précise que ce point sera présenté à trois voix avec Mesdames GAMA et STEINLEN.

Il rappelle que les données stabilisées seront communiquées pour la commission formation qui se réunit habituellement au mois de juin puisque les chiffres des écoles et les résultats des différentes enquêtes seront disponibles vers la fin du premier trimestre.

En 2022, sur un budget de 3 M €, 128 formations ont été organisées sur 437 sessions et 70 sessions ont été annulées. 3974 stagiaires ont été recensés.

Sur la plate-forme de formation en ligne Mentor, - plate-forme interministérielle développée par la DGAFP - sur les 80 modules proposés, 15 formations l'ont été par les ministères sociaux, 9 à vocation interministérielle et 6 ministérielles pour 2797 utilisateurs inscrits.

Pour la préparation du plan de formation 2023, le recensement des besoins de formation auprès de l'ensemble des directions – administration centrale, services déconcentrés et ARS- a été effectué durant l'été 2022, des échanges avec toutes les directions se sont organisés en octobre puis la commission formation s'est réuni en novembre avant la présentation du projet de plan au CSA Ministériel ce jour.

Trois orientations stratégiques ont été retenues :

1. Les valeurs de la république, formation obligatoire à la laïcité de 100% des agents avant 2025 en application de la loi du 24 août 2021, chapitre I, article 3 et les

recommandations du comité interministériel de la laïcité. La plate-forme Mentor mettra un module en ligne. Elle sera complétée par les formations sur l'égalité F/H, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la diversité, le handicap, etc. Les ministères sociaux sont porteurs de ce projet interministériel qui est actuellement en phase d'analyse des offres avec la DFAS.

2. La transformation numérique de l'Etat en poursuivant le déploiement de la plate-forme de formation en ligne MENTOR auprès des correspondants locaux de formation, les formateurs et prestataires de formation, les agents, l'échange de données entre MENTOR et RENOIRH et d'outils de reporting (inscriptions, suivi des formations, etc.).
3. Accompagner le développement professionnel par le déploiement des parcours managériaux, la création d'un passeport managérial (validation des acquis après chaque formation, demande de restitution des acquis et la mise en œuvre de la formation au supérieur hiérarchique).

Pour l'offre nationale de formation de la DRH, le budget prévisionnel de la mission formation et du campus managérial est de 390 000 € pour la préparation des concours, 440 000 € pour les formations spécifiques et individuelles, 250 000 € pour la plate-forme Mentor (rattrapage 2022 et pour 2023), 1,5 M € pour l'apprentissage dans les DAC, 1,15 M € pour la formation continue, 305 000 € de contribution aux écoles INTEFP et EHESP notamment.

Madame STEINLEN rappelle que les parcours managériaux concernent les parcours en interne, les formations-actions coconstruites, les parcours obligatoires pour les RUC ; la formation managériale est organisée en 4 sessions mensuelles sur les thématiques du management d'équipe, de l'intelligence collective, la conduite du changement, l'intelligence relationnelle dans le management, etc., en distanciel ou en présentiel. Le pôle organise des webinaires, des conférences, Moocs (formations interactives en ligne), Podcasts.

Les parcours sont construits au plus près des besoins des agents.

En 2022, 125 sessions de formation ont été organisées, soit une augmentation de 30%.

En 2023, il est prévu une validation des acquis pour chaque parcours et un « passeport management » qui mentionnera chaque formation suivie dans l'année. En septembre 2023, les directeurs d'administration centrale testeront un module sur le thème de la transition écologique qui sera étendu à tous les cadres supérieurs puis à tous les agents publics d'ici 2025.

Monsieur MORIETTE précise que la formation des membres des CSA, organisée en lien avec l'INTEFP, débiteront dès la fin du 1<sup>er</sup> trimestre et au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre, sur une durée de deux années, sur un programme de 5 jours et 3 jours, pour les membres des CSA, le partenaire ACEGOS apportera le complément car 1 000 personnes doivent être formées. Compte tenu de l'effectif, la formation à distance sera privilégiée. Deux modules complémentaires sur la négociation et le pilotage du dialogue social sont prévus, en lien avec la DGAFP dans l'attente du règlement intérieur des CSA en cours.

De nouvelles formations sur le volet RH sont prévues en 2023 dans le cadre d'un marché en interministériel pour les RH de proximité, les managers et les agents ayant un projet d'évolution professionnelle.

En ce qui concerne la politique travail, des formations seront organisées sur les thématiques retenues dans le plan national de l'action du SIT, l'accompagnement sur la méthodologie de gestion des conflits, et, des conférences en ligne seront proposées.

En 2023, un effort sera fait en vue de renforcer l'attractivité de l'offre de formation, par la poursuite de l'hybridation des sessions, le e-learning, une programmation sur 15 mois, une communication élargie par la diffusion de deux bulletins par an.

### **L'UNSA ITEFA s'interroge sur l'utilisation du CPF pour la préparation des concours.**

Madame GAMA précise que cette utilisation est règlementairement prévue pour la préparation de concours au-delà de 5 jours.

La présidente propose que le vote soit organisé sur les orientations 2023 en matière de formation :

**ABSTENTION : 4 (3 UNSA ITEFA, 1 FO TEFP)**

**CONTRE : 11 (8 CGT/SUD/FSU, 3 SYNTEF CFDT)**

**POUR : 0**

### **◇ QUESTIONS DIVERSES**

Après les questions diverses pour lesquelles des réponses seront apportées pour l'essentiel lors du prochain comité, la présidente remercie les participants et clôt la séance.

*La séance est close à 18H00*

**La prochaine réunion du CSA Ministériel Travail Emploi est prévue le**

**1<sup>er</sup> juin 2023.**

