



Compte rendu CSA Travail-Emploi du 17 juin 2025

Ce CSA se réunit sous la présidence de Madame GARDETTE-HUMEZ, directrice des ressources humaines.

Toutes les organisations syndicales sont présentes – **UNSA ITEFA**, FOTEPF, CGT/FSU/SNUTEFE/SUD, SYNTEF CFDT.

l'ordre du jour était le suivant :

- 1- Approbation des PV des CSA du 19 décembre 2023, du 11 janvier 2024 et du 4 avril 2024 – Consultation
- 2- Bilan du questionnaire sur le plan national d'action (PNA) du système d'inspection du travail – Echange et débat
- 3- Bilan 2022-2024 relatif à la politique handicap – Echange et débat
- 4- Point sur le renouvellement de la convention FIPHFP 2025-2028 - Echange et débat
- 5- Présentation du bilan de la campagne CIA 2024 – Echange et débat
- 6- Présentation des orientations sur de l'utilisation de l'enveloppe catégorielle pour 2025 – Echange et débat
- 7- Instructions de la DGAFP sur les taux de promotion pour certains corps de catégorie B et C pour l'année 2026 – Echange et débat
- 8- Présentation du RSU 2024 – Echange et débat
- 9- Point d'avancement sur le projet Base de Données Sociales (BDS) – Echange et débat
- 10- Point d'étape PSC – Information
- 11- Questions diverses

Après les déclarations liminaires, la présidente répond à quelques remarques :

Sur les effectifs, l'administration estime qu'en prenant en compte les départs en retraite sur les 3 prochaines années, les prévisions de départs des inspecteurs du travail en sections d'inspection sont de 32 en 2026, 30 en 2027 et 43 en 2028, le nombre de postes (45) ouverts au concours d'inspecteur du travail comble les départs en retraite, les effectifs du corps en section continuent d'augmenter. C'est malheureusement sans compter les collègues qui quittent leurs missions de

contrôle en devenant encadrant notamment, les départs ne sont pas pris en compte dans leur intégralité.

La Présidente estime toutefois qu'en fonction de la réalité des départs et la réalité des promotions, les effectifs des concours des années suivantes et des recrutements plus généralement seront calibrés.

Sur les récents incidents de contrôle à la Foire du Trône, la DGT précise qu'il y a un accompagnement au plus près des collègues, indépendamment des messages de soutien qui sont indispensables mais qui ne sont pas suffisants. Les demandes de protections fonctionnelles seront étudiées rapidement.

1- Approbation des PV des CSA du 19 décembre 2023, du 11 janvier 2024 et du 4 avril 2024 – Consultation

- PV du 19 décembre 2023 : adopté à l'unanimité
- PV du 11 janvier 2024 : adopté à l'unanimité
- PV du 4 avril 2024 : adopté à l'unanimité

2- Bilan du questionnaire sur le plan national d'action (PNA) du système d'inspection du travail – Echange et débat

Une présentation du bilan du questionnaire sur le PNA du système d'inspection du travail est réalisée par Mme Christelle CHAMBARLHAC, cheffe du bureau du pilotage de l'inspection du travail à la DGT. L'enquête a été réalisée en ligne au printemps 2025 avec 55 questions ventilées sur 2 parties, le bilan d'une part et les attentes sur 2026 d'autre part. Certaines questions étaient ouvertes. 26% des effectifs des pôles T ont complété l'enquête.

Il est précisé par la DGT que la référence de 100 interventions par an ne doit pas être vue comme un objectif chiffré mais bien comme une référence.

3- Bilan 2022-2024 relatif à la politique handicap – Echange et débat

4- Point sur le renouvellement de la convention FIPHFP 2025-2028 - Echange et débat

Ces points sont présentés par Mme Isabelle DOUCET, adjointe à la sous directrice attractivité et parcours, cheffe du bureau égalité, diversité, handicap.

Pour 2024, le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est de 7,25 %, soit une évolution significative par rapport aux années précédentes.

Le bilan, quantitatif et qualitatif est exposé selon les thèmes suivants :

- Favoriser l'accès à l'emploi,
- Réussir l'insertion et le maintien dans l'emploi,
- Renforcer l'accessibilité humaine (par l'évènementiel),
- Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail,
- Gouvernance de la politique handicap.

Le projet de la convention 2025-2028 s'articule autour des axes suivants :

- Le recrutement des travailleurs en situation de handicap,

- Le reclassement et la reconversion des personnes reclassées inaptes,
- Le maintien dans l'emploi, la formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés,
- La communication, l'information et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap,
- L'accessibilité numérique,
- Les actions innovantes,
- Les dispositifs de l'employeur.

L'UNSA constate des non-conformités à l'accessibilité des agents en situation de handicap dans les cités administratives et des difficultés pour les collègues à obtenir des aménagements de poste.

5- Présentation du bilan de la campagne CIA 2024 – Echange et débat

6- Présentation des orientations sur de l'utilisation de l'enveloppe catégorielle pour 2025 – Echange et débat

Le bilan est mitigé pour l'UNSA, il fait apparaître une opacité dans les critères d'attribution, des écarts de montants entre les femmes et les hommes, un net décrochage entre l'administration centrale et les services déconcentrés... Il est aussi regrettable que le détail du versement du CIA par région ne soit pas présenté pour avoir un point de comparaison entre les différentes régions.

Un point d'attention est soulevé concernant la proratisation du CIA par rapport au temps de travail. La présidente s'engage à demander à l'ensemble des services de ne pas procéder cette année à cette proratisation en ne tenant pas compte du temps partiel comme critère de calcul du montant de CIA.

Les crédits disponibles pour 2025 sont de 2,436 Millions d'euros. L'objectif est de favoriser la convergence en matière de taux moyen de calcul du CIA entre l'île de France et l'administration centrale, et de faire converger les montants de CIA des agents de catégorie A. Le montant pivot de celui-ci sera augmenté de 100 euros.

7- Instructions de la DGAFP sur les taux de promotion pour certains corps de catégorie B et C pour l'année 2026 – Echange et débat

Les instructions de la DGAFP sur les taux de promotion pour certains corps de catégorie B et C pour l'année 2026 (campagne de promotion en cours) sont désormais connus. Les taux sont en baisse de 1 à 2 % par rapports aux taux précédents.

8- Présentation du RSU 2024 – Echange et débat

Les principales données du RSU sont évoquées.

Quelques chiffres clés :

Effectifs physiques en fonction au 31/12/2024 19 509 agents, dont 12 103 sur le périmètre «Affaires sociales – Santé» (dont 7 086 agents des ARS) et 7406 sur le périmètre «Travail - Emploi».

70 % de femmes et 30 % d'hommes

Âge moyen aux MSO : 49,1 ans

356 recrutements par voie de concours et 256 agents promus par voie d'examens professionnels

Répartition des agents par *catégorie* au 31/12/2024 (hors ARS) :

- Cat. A+ : 579 (4,6 %)
- Cat. A : 7 277 (58,6 %)
- Cat. B : 2 819 (22,7 %)
- Cat. C : 1 317 (10,6 %)
- MAD entrants : 184 (1,5 %)
- Apprentis : 196 (1,6 %)
- Agents contractuels sur emploi temporaire au 31/12/2024 : 51 (0,4 %)

Total : 12 423 agents

Répartition par *structure* (y compris ARS) :

Administration centrale : 3 730 (19,1 %)

Services déconcentrés : 8 693 (44,5 %)

ARS : 7 086 (36,4 %)

Nombre de *promotions* aux MSO en 2024 :

834 promotions de grade (TA), 216 promotions de corps (LA)

Modalités de travail :

7 064 télétravailleurs au 31/12/2024 dont 72 % de femmes et 28 % d'hommes

10,5 % des agents des MSO travaillent à temps partiel

Taux d'absence pour congés maladie en 2024 : 8,1 %

Les *retraites* en 2024 (y compris ARS)

735 départs en retraite (dont 540 femmes et 195 hommes)

AC : 156 retraites ; SD : 378 retraites ; ARS : 201 retraites

Âge moyen de départ en retraite : 63,8 ans

Les 10 thématiques fixées par la réglementation sont abordées dans le RSU.

9- Point d'avancement sur le projet Base de Données Sociales (BDS) – Echange et débat

Au niveau du calendrier, l'objectif est d'ouvrir la BDS en 2026. 122 indicateurs ont été fixés par arrêté de la DGAFP (indicateurs automatiques et indicateurs déclaratifs).

10- Point d'étape PSC – Information

La campagne d'affiliation est lancée en ce moment. Pour rappel, la participation employeur s'élève à 34,52 euros.

On retrouve sur Paco les informations relatives aux calendriers des réunions, des vidéos et brochures, ainsi qu'une FAQ.