



**COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE
MINISTÉRIEL TRAVAIL EMPLOI
DU 11 MAI 2021
EN AUDIO ET VISIOCONFÉRENCE**

Le Comité Technique Ministériel Travail Emploi, a été présidé en audio et visioconférence, par M. Etienne CHAMPION, Secrétaire Général des ministères sociaux assisté de M. Pascal BERNARD, Directeur des ressources humaines des ministères sociaux, M. Pierre RAMAIN, Directeur Général du Travail, M. Laurent VILBOEUF, Directeur Adjoint de la DGT, Mme Marie-Françoise LEMAITRE, adjointe du DRH, Mme Anouck. LAVAURE, cheffe de service Pôle travail-Solidarités du secrétariat général des ministères sociaux, Mme Anne LIRIS, cheffe de service de la DRH, Mme Armelle CHAPPUIS, Cheffe du département Dialogue social, Expertises juridique et statutaire, Mme Edith DAURIER, cheffe de mission instances, M. Gaëtan TIXIER, chargé d'études juridiques.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes.

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

« Ouverture du comité technique ministériel sous la présidence de Madame la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ;

- Plan de transformation RH et management du ministère (**pour avis**) ;
- Plan « Système Inspection du Travail » (**pour avis**) ;
- Point d'information sur la déclinaison de l'OTE ;
- Questions diverses ».

Ce comité devait être présidé par Madame la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion qui, pour cause d'indisponibilité majeure, a adressé un courrier aux élus ce matin et a confié la présidence à Monsieur le Secrétaire Général des ministères sociaux.

Après vérification du quorum, le président ouvre la séance à 10H 00.

Le secrétariat adjoint de séance est assuré par SUD-TAS.

Le président précise que la ministre regrettait de ne pouvoir présider l'instance étant retenue au conseil national du personnel du spectacle.

Le président énonce les points inscrits à l'ordre du jour et demande qu'une minute de silence soit observée en l'honneur de M. Eric MASSON lâchement assassiné.

Après lecture de la déclaration intersyndicale commune, **UNSA ITEFA**, CFDT, CGT, SUD, FSU, FO, le président précise que l'OTE est entrée en vigueur et que les plafonds d'emplois notifiés reflètent les difficultés actuelles et sont le fruit de la Loi de Finances qui génère de grandes difficultés connues des ministres qui ont commencé à travailler pour tenter de corriger les effets négatifs dans le projet de loi de Loi de Finances de 2022. L'OTE accentue les difficultés en matière d'effectifs sur les postes transférés au ministère de l'intérieur et le

maintien des agents au ministère du travail, ce qui conduit à la conclusion d'un sureffectif au regard des critères de la Loi de Finances. Il précise que les agents ne doivent, en aucun cas, culpabiliser puisqu'ils ont exercé un droit qui leur est ouvert par l'accord d'accompagnement RH de l'OTE –**accord signé par l'UNSA ITEFA et la CFDT pour le secteur travail**. Il précise que tous les services sont mobilisés pour trouver des solutions aux situations individuelles. Des échanges réguliers entre le ministère de l'intérieur et les ministères sociaux sont organisés à tous les niveaux, entre SG, entre DRH, entre SG adjoint et la DMAT, entre cabinets ministériels et les ministres pour trouver des solutions afin d'améliorer les conditions matérielles des agents et parvenir à un ajustement des transferts. Des travaux importants sont en cours en interministériel pour une réponse avant l'été prochain.

Le directeur des ressources humaines souligne que le schéma d'emplois est très contraint et qu'il a demandé aux directeurs des DREETS-DRIEETS-DEETS de faire remonter les fiches de postes prioritaires à pourvoir, postes validés pour assurer la continuité du service public. La maîtrise du schéma d'emplois conduit à la priorisation des postes pour assurer le fonctionnement des services et éviter les blocages.

L'UNSA ITEFA a souhaité connaître la formalisation de la réponse apportée aux agents qui postulent sur des postes publiés par la PEP.

Le directeur des ressources humaines précise que la DREETS-DRIEETS-DEETS communique l'arrêté pris pour une publication en temps réel, après la procédure de recrutement. Un guide du « Qui fait quoi », validé par le ministère de l'intérieur, apporte des réponses précises en matière de ressources humaines.

L'UNSA ITEFA demande qu'il soit mis à la disposition de tous les agents et des organisations syndicales très rapidement.

Sur la question de l'indépendance de l'inspection du travail, le président précise que si l'administration du travail a été attentive pour ancrer ce point fondamental dans les textes, il reste à vérifier son effectivité sur le terrain, préoccupation de tous les instants qu'il appartient aussi aux représentants du personnel de signaler en cas de non-respect.

Sur la question de l'informatique, le président précise que la DNUM prête son concours aux services du ministère de l'intérieur pour parvenir à des solutions lorsque des difficultés se présentent.

Sur la question des locaux, le président spécifie que des difficultés ont été portées à la connaissance de ses services et sur les 15 cas signalés, 10 sont en cours de résolution pour garantir notamment les conditions d'accueil du public et assurer la confidentialité des entretiens réalisés par les agents de l'inspection du travail.

Sur le flou dans la gestion des SGCD, un guide de gestion RH a été élaboré et validé avec le ministère de l'intérieur sur le « Qui fait quoi » au niveau national, régional et départemental. Le président précise que ce guide est en cours de diffusion dans les services et sera communiqué aux organisations syndicales.

L'UNSA ITEFA alerte sur l'absence de dialogue social, (consultation des CTSD et CHSCT), dans les projets de relogement et sur les demandes émanant des SGCD des dossiers des agents.

Le directeur des ressources humaines spécifie que les élus régionaux doivent être conviés aux réunions départementales et demande que les difficultés lui soient remontées.

Sur les dossiers administratifs des agents du programme 155, Mme LEMAITRE précise que la DRH transmet les éléments détenus aux SGCD pour les agents transférés mais que les dossiers demeurent la propriété de la DRH pour tous les autres agents du P155 **et qu'il n'y a pas lieu de transférer le dossier d'agents non transférés au ministère de l'intérieur.**

Le président propose aux organisations syndicales de faire leur déclaration liminaire.

L'UNSA ITEFA a fait la déclaration communiquée le jour de la réunion.

<https://itefa.unsa.org/?CTM-Travail-Emploi-du-11-MAI-2021>

La FSU demande la parole pour honorer la mémoire de Luc BEAL-RENALDY qui, il y a 10 ans ce jour, s'est donné la mort dans les locaux de la DAGEMO à Mirabeau.

Le président et le directeur des ressources humaines précise qu'ils n'étaient pas en responsabilité au ministère du travail mais qu'il n'ignore pas ce drame.

Le président a proposé que le premier point de l'ordre du jour soit présenté par le directeur des ressources humaines.

➤ **PLAN DE TRANSFORMATION RH ET MANAGÉRIAL**

Le directeur des ressources humaines précise que la qualité de la vie au travail (QVT) est une préoccupation de tous les jours qui va de pair avec la qualité du service public. Il spécifie que ce plan, élaboré à la demande de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, destiné à développer un service public « accélérateur de performance et de cohésion sociale au sein des territoires, s'inscrit dans une logique d'amélioration continue des opportunités d'action des équipes, des parcours professionnels, des dynamiques managériales et opérationnelles, de l'attractivité des métiers et d'impulsion d'une culture commune « Emploi, Travail et Insertion » , dans un environnement sociétal mouvant qui induit l'évolution des métiers et des compétences centrée sur la qualité du service public.

Ce plan s'articule autour de 7 piliers de la transformation:

- Développement des compétences, par la co-construction de plans de 3 à 5 ans en partenariat avec les directions métiers, la poursuite du dialogue sur les évolutions des métiers et des parcours professionnels, l'accroissement du nombre d'apprentis et d'alternants à tous les niveaux et dans tous les métiers, le développement des compétences métiers (travail, emploi, traitement des données...) et des compétences transversales et transférables, les compétences ciblées sur le développement de l'égalité F/H et la diversité au sein de tous les services ;
- Efficience et bienveillance managériale, par le développement d'une gouvernance innovante et inclusive en poursuivant les formations des directeurs départementaux et des RUC, en proposant des modules managériaux dans le cadre de l'OTE et en poursuivant les accompagnements individuels et collectifs ;

- Développement de parcours professionnels, construction et animation de viviers par la fiabilisation des déroulements de carrière diversifiés, l'identification de potentiels, l'optimisation de l'accompagnement individualisé pour les projets professionnels, le développement des passerelles inter-secteurs (ministérielles, collectivités, secteurs associatif et privé) ;
- Optimisation, professionnalisation et diversification des recrutements en adaptant le volume des recrutements par l'accroissement du nombre de postes offerts par les concours d'inspecteurs du travail (de 80 à 120 en 2021), par l'ouverture des recrutements à l'interministériel, le déploiement des démarches de type VAE pour les contrôleurs du travail, le renforcement des missions de renseignement par l'organisation d'un concours de SA à affectation locale (évolution de C en B), l'activation de la 3^{ème} voie du concours d'IT – un concours sera organisé les 25 et 26 mai prochain, les oraux organisés en novembre prochain et la scolarité débutera en janvier 2022 pour 18 mois ;
- Renforcement de l'attractivité des métiers du secteur travail, emploi et insertion, par la fluidité de la carrière des agents (inspection du travail, emploi et formation professionnelle) et l'élargissement des possibilités d'évolution, en favorisant les évolutions des catégories C en B et B en A (assistants de contrôle, adjoint et SA, attachés, etc., en améliorant les déroulés de carrière du corps des IT et des corps participant aux contrôles, par l'accroissement significative du nombre d'assistants de contrôle pouvant être promus au choix dans le corps des secrétaires administratifs (janvier 2022), fluidifier le recrutement des contractuels (hors IT), par la comparaison des corps interministériels (IFSE, CIA...) pour les attachés, SA, etc. , par l'accroissement des ratios promus/promouvables pour les corps et grades « généralistes », par l'amélioration des déroulés de carrière du corps de l'IT (études et propositions concernant le début de carrière, la mi- carrière, les grades sommitaux), par l'augmentation du taux de promotion pour l'accès au corps de SA ;
- Développement de l'offre de formation par des formations métiers adaptées au contexte et aux besoins des services territoriaux, complémentaire à l'offre ministérielle en matière de management, par la rénovation des formations initiales statutaires du périmètre travail, par la rénovation des formations initiales statutaires du personnel travail, par l'institution et animation d'une commission formation continue associant les parties prenantes, l'amélioration de l'information sur les dispositifs de formation, la proposition des outils et supports innovants de formation ;
- QVT/Prévention des RPS /Égalité pro et diversité par la culture du numérique, par la poursuite et l'accélération de la formation des managers et des acteurs SST à la prévention des RPS et à la réalisation de diagnostics et plans d'action partagés, par la poursuite du déploiement et l'analyse de baromètres sociaux fluides, agiles et ciblés afin de bâtir des plans d'action adaptés et proactifs.

La cartographie du périmètre travail permet d'établir que :

- *Plus d'1 agent sur 5 est âgé de 60 ans et plus ;*
- *90 % des agents sont en DREETS – DRIEETS ;*
- *54% des agents sont de catégorie A dont 69% d'IT et 24% d'attachés d'administration de l'État, les métiers s'exerçant majoritairement dans le domaine*

de la réglementation et du contrôle et dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques ;

- 23% des agents sont IT/CT, 15% sont gestionnaires de dispositifs, 8% sont assistants de contrôle, 6% sont assistants de direction ou de service, 5% sont chargés de renseignements, 5% sont pilotes opérationnels de dispositifs ou de projets, 3% sont responsables sectoriels, 3% sont chargés du développement de l'emploi et des territoires, 3% sont RUC, 2% sont agents d'accueil, 2% sont chargés de la gestion RH, 2% sont gestionnaires/instructeurs administratifs, 2% sont chargés de la conduite des politiques et des dispositifs ;
- Les adjoints administratifs seront les plus nombreux à partir en retraite entre 2021 et 2024 soit 30% des départs (assistants de contrôle ou gestionnaires de dispositifs) ;
- Les prévisions de départ en retraite sont, pour :
 - Adjoints administratifs – 135 départs en retraite en 2021, 174 en 2022, 131 en 2023, 81 en 2024 ;
 - Secrétaires administratifs – 33 départs en retraite en 2021, 47 en 2022, 53 en 2023, 36 en 2024 ;
 - Contrôleurs du travail – 84 en 2021, 65 en 2022, 69 en 2023, 36 en 2024 ;
 - Inspecteurs du travail – 74 en 2021, 91 en 2022, 117 en 2023, 87 en 2024.

Le directeur des ressources précise que ce plan fera l'objet de groupes de travail avec les organisations syndicales.

L'UNSA ITEFA précise qu'il s'agit d'un plan qui ne fait que donner des orientations dans la démarche RH et non d'un relevé de conclusions qui décline des axes pour une GPEC totalement inexistante jusqu'à ce jour qui doit être mise en œuvre.

L'UNSA ITEFA sera attentive à la mise en œuvre effective de ces actions et à la réelle volonté de développer une véritable GPEC et participera aux groupe de travail qui seront organisés.

Le président propose que l'on passe au vote.

Après le rappel des noms des membres ayant voix délibérative, la CGT demande une suspension de séance refusée par le président, la demande n'ayant pas été formulée avant le début des opérations de vote. Les élus CGT et SUD se sont déconnectés.

Vote sur le « Plan de transformation RH et managérial » :

POUR : 6 (3 UNSA ITEFA, 3 SYNTEF CFDT)

CONTRE : 1 FSU SNUTEFE

ABSTENTION : 8 (5 CGT, 2 SUD-TAS, 1 FO*)

*FO a déclaré ne pas vouloir prendre part au vote tout en confirmant que cela s'apparente à une abstention (Accords de Bercy).

Le président suspend la séance et propose une reprise à 14H30, un message sera envoyé aux représentants qui se sont déconnectés.

La séance est suspendue de 13H30 à 14H30.

Le président précise qu'il confiera la présidence du comité au directeur des ressources humaines à 14H 45 et propose que l'on passe au second point de l'ordre du jour, présenté par M. Pierre RAMAIN et M. Laurent VILBOEUF.

➤ **PLAN « SYSTÈME INSPECTION DU TRAVAIL 2022 » (POUR AVIS)**

Le directeur général du travail présente le plan « système inspection du travail 2022 » en précisant que la DGT tente d'agir sur l'ensemble des leviers pour conforter le système d'inspection du travail, dans un environnement de crise sanitaire de nouvelle organisation des territoires. Des difficultés subsistent au-delà de la mise en œuvre du Plan Ministère Fort et de ses apports (2014) tels que la nouvelle organisation qui conforte le fonctionnement en système et l'efficacité collective, des pouvoirs accrus pour traiter des situations frauduleuses complexes et renforcer l'efficacité du droit, le cadre déontologique clarifié et protecteur pour toutes les parties, des dispositifs collectifs et un pilotage renforcé à tous les niveaux.

Il rappelle que l'organisation territoriale de l'État constitue une nouvelle donne qui exige que la DGT réaffirme et organise la ligne hiérarchique dans un contexte nouveau, garantisse l'efficacité et les moyens du système d'inspection du travail, réaffirme le caractère indissociable du travail et de l'emploi, accompagne les DREETS, DDETS, à chaque étape de l'OTE et garantisse le pilotage et l'animation du réseau.

Il souligne les faiblesses retenues à corriger : des missions à mieux porter et valoriser, des situations de vacances des postes en section trop importantes dans certaines régions, un encadrement parfois en difficulté (trop sollicité, trop de « régulations » remontent à la DGT), une GPEC du système d'inspection du travail à améliorer, une capacité collective d'analyse des données et de *ciblage des actions encore insuffisante, la nécessité de conforter les compétences pour des fonctions nouvelles et des missions qui s'exercent dans un cadre profondément modifié.*

Il précise les trois grands axes autour duquel s'organise le plan :

- Consolider le SIT dans le cadre de la nouvelle OTE, en affirmant et en consolidant la ligne hiérarchique du SIT, en garantissant les moyens humains budgétaires et matériels du SIT, en renforçant la visibilité du SIT au sein de la nouvelle administration territoriale, en garantissant l'indépendance et le cadre de la légalité spécifique du SIT au sein de la nouvelle OTE ;
- Reconnaître en valorisant et en confortant les missions par la communication active sur les missions et les actions du SIT, l'optimisation de la gestion des RH du SIT, la transformation des formations initiales et d'adaptation, le développement et l'accompagnement et du mentorat, par la réaction face aux incivilités et agressions à l'encontre des agents du SIT ;
- Renforcer la capacité d'intervention du SIT, en renforçant la capacité d'intervention et garantir l'application du droit du travail de manière homogène sur le territoire national, en améliorant les outils et les moyens d'analyse, de ciblage et d'intervention.

L'UNSA ITEFA regrette le delta entre le projet de plan présenté et la réalité vécue par les agents face à un effectif insuffisant, des métiers qui se sont complexifiés, une OTE

qui influe indirectement sur le SIT et un niveau régional qui n'a plus de lien avec le niveau départemental.

L'UNSA ITEFA s'interroge face aux constats qui effraient et à l'absence de réponses concrètes immédiates. Par ailleurs, le volet « valorisation des actions » est une bonne idée mais exige un savoir-faire et du temps dans un contexte de sous-effectif.

L'UNSA ITEFA souhaiterait que la DGT adresse un message aux agents du SIT qui, en dépit du manque d'effectifs, ont assuré leurs missions pendant la crise sanitaire sans soutien de la part de l'autorité centrale. En outre, il y a des rumeurs sur une baisse d'effectif au pôle T.

Le directeur général du travail précise que l'engagement fort de tous, pendant la crise sanitaire, a été reconnu et salué par tous, la ministre elle-même l'a reconnu et salué l'engagement des agents.

M.VILBOEUF souligne que le sujet des effectifs est très préoccupant puisque sur 2068 sections d'inspection du travail, 260 sections sont vacantes sur le territoire métropolitain et domien. Le précédent concours avait prévu l'ouverture de 80 places contre 120 cette année plus 20 postes au titre du détachement. Le contexte est très difficile. La GPEC, le renforcement du pilotage, la baisse des objectifs déjà réalisée, la conjugaison des actions à impact fort et la capacité d'initiative, l'outillage sur le ciblage sont des actions qui doivent faciliter la réalisation des missions.

Il reconnaît que la DGT se doit de remercier les agents de contrôle pour le travail fait pendant cette période.

Le président précise que compte tenu du nombre de postes d'IT vacants, les recrutements pour les ministères sociaux privilégient les concours d'IT et les détachements d'agents de catégorie A dans le corps de l'IT après une formation abrogatoire de 9 mois. Pour l'année 2021, 120 postes d'IT sont ouverts au concours, plus 20 détachements et 21 postes sont réservés à l'IDF.

Madame LEMAITRE, précise que tout corps de fonctionnaire peut accueillir un fonctionnaire de même catégorie ; pour le corps de l'IT, une formation au préalable est nécessaire pour occuper un poste d'IT ; une formation de 9 mois est prévue. Des solutions doivent être trouvées compte tenu du nombre de postes vacants depuis longtemps et du fait que tous les postes ouverts aux concours ne sont pas tous pourvus.

Mme LAVAURE précise que la DMAT est d'accord pour la signature de la convention de gestion RH par chaque SGCD et chaque DREETS et un contrat de service entre chaque DDETS et chaque SGCD.

L'UNSA ITEFA souligne l'absence de lien entre DGT-DREETS-DDETS. L'administration centrale ne prend pas en compte la situation locale, au regard de la taille du département et de son chef lieu, petit ou moyen, et que les DDETS à la tête desquelles ont été nommées des personnes qui ne relèvent pas du périmètre travail-emploi ont l'habitude de ne répondre qu'à une seule autorité, celle du préfet. Une reprise en main de la ligne hiérarchique s'impose car les agents sont perdus et n'obtiennent pas de réponse à leurs interrogations ni de la part du DDETS ni du responsable du Pôle T. Le dialogue entre DREETS et DDETS doit être installé

durablement et renforcé sous l'impulsion de la DGT afin d'éviter les injonctions paradoxales.

Le directeur général du travail signale que le point a été inscrit pour avis par erreur car il souhaitait recueillir les observations des représentants du personnel, échanger sur le projet qui, à la lumière des éléments recueillis, sera complété par des actions concrètes.

➤ **QUESTIONS DIVERSES**

- Deux réunions de CTM sont programmées les 20 mai et 10 juin : la fusion des deux est sollicitée le 10 juin ; Mme CHAPPUIS précise que l'avis du CTM est requis sur quatre projets de textes relatifs aux élections professionnelles six mois avant la date des élections ce qui conduit à privilégier la date du 20 mai.
- Sur la question du Webinaire en Corse, le président précise qu'il reviendra vers les représentants de la CGT la semaine prochaine après un second point avec la DREETS. **L'UNSA ITEFA** précise que le webinaire à Ajaccio vendredi s'est déroulé dans la sérénité et que la parole a été donnée aux chefs de pôles et à chaque agent qui le souhaitait. Des réponses précises ont été apportées aux agents sur la mise en œuvre de l'OTE.
- Sur la question des secrétaires administratifs, question déjà posée par **PUNSA ITEFA**, qui n'ont pas bénéficié de la rétroactivité de leur nomination au 1^{er} janvier 2019, à la différence des autres années. le Président a déjà demandé que la question soit expertisée avec Mme BOUSSIN.
- Sur la question de la validation de la formation des ITS 2020, le président précise que la question sera expertisée par Mme LEMAITRE avec l'INTEFP.
- Sur l'arrêté relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, soumis au CTM du 8 février dernier, sa publication a été retardée pour des motifs de forme mais devrait être signé dans les jours qui viennent.
- **L'UNSA ITEFA** souligne qu'un hommage a été rendu à M. Eric MASSON, avec raison, et souhaiterait qu'un hommage soit aussi rendu à Mme Stéphanie MONFERME, fonctionnaire de police assassinée le 23 avril dernier.

Le président remercie les participants et clôt la séance.

Clôture de la séance à 17H50.

**La prochaine réunion du CTM TE
se tiendra le jeudi 20 mai 2021 à 10H00**

