



**COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE  
MINISTÉRIEL TRAVAIL EMPLOI  
DU 28 JANVIER 2022  
EN AUDIO ET VISIOCONFÉRENCE**

Le Comité Technique Ministériel Travail Emploi, a été présidé en audio et visioconférence, par Monsieur Pascal BERNARD, assisté de Mme Marie-Françoise LEMAITRE, Mme Stéphanie RENAUD, Mme Rachida BELAYACHI, M. Gaëtan TIXIER, Mme Solène GRELOT, Mme Myriam REVEL, M. Antoine CABARES, Mme Annaïck LAURENT (DGT), M. Thomas KAPP (GE), Mme Céline DUMONT (GE), M. Olivier MORIETTE, Mme Christelle CHAMBARLAC (DGT), Mme Anne MERONO (DGT), Mme Reine NDJAKOMO-ZE, Mme Jennifer BRUNNER, Mme Catherine MARC et Mme Syndie BARROYER.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes.

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

- ***Présentation du pré-bilan offre de formation 2021 (Information) ;***
- ***Présentation des orientations et de l'offre de formation 2022 (Avis) ;***
- ***Présentation du projet d'agenda social (Information) ;***
- ***Présentation du projet de décret relatif à certaines instances de dialogue social instituées au sein des départements ministériels relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et des solidarités et de la santé (Avis) ;***
- ***Point sur le recalibrage du nombre d'unités de contrôle dans le Haut-Rhin (Avis) ;***
- ***Présentation du projet stratégique pour l'ATE (Information) ;***
- ***Questions diverses.***

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

Le secrétariat adjoint de séance est assuré par la CFDT.

Après lecture des déclarations liminaires de chacune des organisations syndicales, le président informe les représentants du personnel que la présidence sera confiée à Mme LEMAITRE à partir de 16 heures, ayant une contrainte personnelle.

Le président souligne que des points ont été retirés de l'ordre du jour, à la demande des organisations syndicales.

Retrouvez la déclaration liminaire de l'UNSA ITEFA en cliquant sur le lien suivant :

[https://itefa.unsa.org/IMG/pdf/dl\\_ctm\\_te\\_du\\_28\\_janvier\\_2022.pdf](https://itefa.unsa.org/IMG/pdf/dl_ctm_te_du_28_janvier_2022.pdf)

Le président propose d'apporter des réponses à certaines questions posées dans les déclarations liminaires, complétées par Mme LEMAITRE :

- **Sur la situation à l'UD de Paris**, l'enquête du CHSCT régional se déroulera suivie par le Dr JOSSE en sa qualité de conseiller QVTSSST. Une aide psychologique des collègues qui le souhaitent est proposée et la DRH est en lien étroit avec le directeur régional d'Île de France. La DRH proposera au CHSCTM travail emploi un groupe de travail sur les attitudes, les postures managériales dans le cadre du retour d'agents éloignés de l'emploi, pour un accompagnement renforcé des collègues par des actions opérationnelles qui seront mise en œuvre pour l'ensemble des agents des ministères sociaux. Ces actions seront explicitées dans le cadre des CHSCT, national et régionaux.
- **Sur l'insuffisance des effectifs en SIT**, le président précise que le nombre de postes ouverts aux concours a été multiplié par cinq, passant de 47 à 250 en 2022 et en 2023, alors qu'aucun autre corps n'a connu une telle évolution en trois ou quatre ans ; il constate que ce nombre est insuffisant pour combler les départs en retraite et la DRH explore d'autres voies.
- **Sur l'OTE**, le président rappelle que le ministère de l'intérieur a une culture différente de celle du ministère du travail et des réunions régulières sont organisées pour tenter, non de privilégier une aux dépens de l'autre, mais de valoriser les points positifs de chacune d'elles. ***Sur les difficultés rencontrées sur le terrain, il demande à nouveau que des éléments précis soient remontés à la DRH –qui ? où ? quand ? - afin que des solutions concrètes soient apportées.***
- **Sur le rapport social unique**, le président considère qu'il répond aux critères légaux et compte tenu de son volume, une synthèse sera communiquée aux représentants du personnel incluant des éléments de GPEC.
- **Sur le projet d'arrêté CAP**, qui met en œuvre strictement les dispositions de la Loi de transformation de la fonction publique et le décret d'application relatif aux CAP, le président précise qu'il a entendu les observations des représentants du personnel sur les spécificités de certains métiers et que la DRH a saisi à nouveau la DGAFP ;
- **Sur l'accord de télétravail dans les territoires**, un groupe de travail se réunira après les vacances de février sur le sujet, soit début mars ;
- **Sur les ratios promus-promouvables**, Mme LEMAITRE précise que les demandes de la DRH ont été acceptées par le « Guichet Unique » ; ainsi :
  - pour les C et B le taux obtenu est de 18% par an,
  - pour le grade de CT hors classe, 18 % par an,
  - pour le corps de l' IT, 10%, pour les trois grades.
- Un tableau convertissant les pourcentages en nombre d'agents promouvables sera communiqué aux représentants du personnel.

Le président informe que Mme Géraldine BOFILL, conseillère technique au cabinet de la ministre du travail, remplace Mme Anne LIRIS qui a pris les fonctions de DRH à l'ARS d'Île de France, et sera assistée par Mme Stéphanie RENAUD, son adjointe ; Mme Armelle CHAPPUIS quitte le département du dialogue social et de l'expertise juridique et statutaire pour rejoindre le pôle « animation des sites », au département animation des réseaux et sera rattachée à Mme LEMAITRE. Elle est remplacée par Mme Marine POURNOT qui, depuis deux ans, était chargée de l'OTE.

- Sur la question de la protection fonctionnelle dans le GE, le président précise que le dossier est à l'étude à la DAJ.

**L'UNSA ITEFA attire à nouveau l'attention du président sur le risque d'isolement des services emploi et de la perte du lien travail-emploi qui résulteront de la mise en œuvre de la note ATE et de la circulaire Fonction publique/finances-économie du 22 décembre 2021 concernant les ressources humaines, qui offre aux préfets de région et de département, la possibilité de déployer jusqu'à 3% des effectifs d'un ministère ou d'un programme budgétaire vers un autre, en fonction des priorités locales et gouvernementales, le SIT n'étant pas concerné.**

**L'UNSA ITEFA déplore que les collègues de la DDETS du Rhône soient mis dans l'obligation de menacer de se mettre en grève, par un dépôt de préavis intersyndical, pour obtenir des moyens pour exercer leurs activités. Il est temps que l'arbitrage du Premier ministre soit demandé face à un corps préfectoral qui ne donne pas les moyens de fonctionner aux services, *(les SGC étant à la main des préfets)*, qui, de plus, veut s'arroger le droit de signer les ordres de mission permanents des agents de contrôle de l'inspection du travail, (au mépris de la Convention 81 de l'OIT), qui exhorte les employeurs qui s'estimeraient être « ennuyés » par l'action de l'inspection du travail de les informer, etc...**

Le président rappelle qu'un discours républicain est attendu des préfets. La DRH est en relation avec la DMAT et l'informe de toute situation précise dont elle a connaissance afin que des solutions soient trouvées pour faire cesser les dysfonctionnements.

**L'UNSA ITEFA rappelle qu'elle s'évertue, depuis des mois, à demander un lieu de dialogue social régional, afin que la ligne hiérarchique soit efficiente, en réunissant les agents du SIT des départements qui se sentent eseuillés voire abandonnés, notamment dans les petits départements tels que la Creuse, le Cantal, la Corrèze, totalisant un faible nombre d'agents de contrôle laissés pour compte.**

Le président précise que la direction régionale doit coordonner et animer le SIT de sa région, ce point sera évalué par le SGMAS et le DGT, lors des entretiens professionnels des managers régionaux.

- Sur la qualification de « maltraitance institutionnelle » prononcée par une organisation syndicale, le président déclare qu'il s'agit d'une opinion et qu'il s'inscrit en faux contre ce qualificatif ; il y a des cas de maltraitance managériale qu'il convient de corriger.
- **Sur la rémunération des contractuels**, le président rappelle qu'un référentiel de rémunération dispense de l'autorisation du CBCM et constitue un cadre clair et simplifié. Il précise qu'une distinction doit s'opérer entre les contrats pérennes et les contrats temporaires tels que les contrats conclus pour répondre aux exigences liées à la crise sanitaire, 304 contrats pour un an en 2020/2021 et sur le reste des postes la priorité est donnée aux agents publics. Les contractuels ayant eu des problèmes de rémunération ont bénéficié d'un secours non remboursable même en cas de difficultés ne relevant pas de la responsabilité de la DRH, pour tous les cas dont elle a eu connaissance. Compte tenu des dates de fin de gestion mensuelle pour les payes,

pour mémoire : la paye de mars est close au 6 février. Le défaut de pièces justificative ne permettant pas une mise en paiement de l'intégralité des rémunérations, c'est la raison pour laquelle la DRH sursoit à cette défaillance par un versement de secours. Mme LEMAITRE précise que, s'agissant du FSE (Fonds Social Européen), des contractuels sont rémunérés sur les crédits communautaires (assistance technique) compte tenu de l'incertitude sur la reconduction des fonds du FSE, attribués sur la nouvelle programmation européenne.

- **Sur les LDG de promotion**, le président précise que la campagne n'a pas débuté, la note de cadrage n'est pas envoyée car elle doit être communiquée aux représentants du personnel.

Le président propose que le premier point de l'ordre du jour soit présenté par M. Olivier MORIETTE et M. Antoine CABARES.

### ➤ **PRÉSENTATION DU PRÉ-BILAN OFFRE DE FORMATION 2021 (INFORMATION)**

M. MORIETTE précise que le bilan sera stabilisé en mai prochain et présenté en commission de formation en novembre 2022.

Le développement de la formation continue en ligne s'est poursuivi : 61% des formations nationales mises en ligne par la DRH sont désormais proposées à distance (en totalité ou partiellement) contre 6% au début de l'année 2020 ; 39% des formations se sont déroulées sur site, 48 en ligne et 132 de manière hybride ou multicanale c'est-à-dire alternant le présentiel et le distanciel et multimodale c'est-à-dire selon deux modalités.

Les dépenses de formation se sont élevées à 970.000 € à début décembre pour la réalisation de formation et la conception de modules en ligne. D'autres dépenses sont consacrées aux subventions versées aux opérateurs, aux formations régionales et formations individuelles...

L'offre s'est adaptée aux contraintes liées à la crise sanitaire et a concerné 1500 stagiaires, 166 formations ont été organisées et 40 annulées et 85 formations organisées en ligne. Des classes virtuelles, des horaires aménagés et des formations spécifiques ont notamment permis aux ultra-marins, de suivre les formations.

Les formations métiers sont dispensées par les deux écoles –INTEFP et EHESP.

L'offre de formation est conçue après enquête auprès des directions d'administration centrale et des services déconcentrés en juillet et septembre, le recensement des besoins est analysé par le comité technique interne DRH/DAC/SD/ Opérateurs puis la commission formation avant présentation aux instances.

### ➤ **PRÉSENTATION DES ORIENTATIONS ET DE L'OFFRE DE FORMATION 2022**

M. CABARES indique que l'offre de formation ministérielle est en cohérence avec le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie. L'offre de formation s'adapte aux évolutions des métiers, notamment des catégories B et C, au développement

des compétences et à l'actualité. L'offre de formations métiers est renforcée dans un souci de professionnalisation et d'individualisation des formations.

L'effort d'une offre de formation hybride –présentiel et à distanciel- sera poursuivie et son accessibilité sera garantie, y compris dans le cadre de formes de travail émergentes et par le développements d'outils et de dispositifs innovants. Les coopérations avec les écoles seront consolidées et les services seront professionnalisés pour la mise en œuvre des dispositifs individuels d'accompagnement/ formation et l'animation des réseaux de correspondants formation et de formateurs internes sera pérennisée. L'accompagnement des encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités managériales sera poursuivi : formation à l'OTE, formations du campus managérial, formation des primo-encadrants.

Des formations sont proposées par la plateforme interministérielle en ligne Mentor aux agents des ministères sociaux – administration centrale, services déconcentrés et établissements publics. Ouverte en juin 2021, la plateforme Mentor propose 42 formations.

Sur l'accompagnement des encadrants, Mme REVEL précise que le Pôle « Accompagnement du management, des organisations et intelligence collective » développe une offre d'appui qui intègre la formation et l'accompagnement pour 2022, accessible aux managers qui peuvent composer leur parcours dans le cadre de dispositifs modulaires, par exemple quatre modules de deux jours pour les RUC, des niveaux et des parcours spécifiques. De même, des conférences managériales sont organisées, des ateliers pratiques ou des échanges entre pairs, des coachings individuels ou l'accompagnement des équipes sont de plus en plus demandés. Des modules auto-formatifs et des fiches de méthodes sont en outre proposés.

Ces formations managériales sont ouvertes à tous.

**L'UNSA ITEFA précise, que deux de ces représentantes, membres de cette instance, ont participé à la formation « intelligence relationnelle ». Ces dernières sont intervenues en séance sur ce point et se félicitent de l'avoir suivie tant sur le fond que sur la forme.**

Le président propose une suspension de séance et une reprise à 14 heures.

*Pause méridienne de 13H à 14H.*

---

Après les questions relatives aux orientations et à l'offre de formation 2022, les débats se poursuivent sur la situation de Paris et sur les intérim structurels dans toutes les régions et le positionnement des RUC.

**L'UNSA ITEFA rappelle que la situation est connue de longue date et que la ligne hiérarchique du SIT doit prendre la main et assumer ses obligations de chef de service, responsable de la santé physique et mentale des agents. En matière de RPS, pour l'UNSA ITEFA, le risque est largement dépassé, il s'agit d'un vigilance accrue face aux possibles passages à l'acte. Il conviendrait de revoir l'organisation et de répartir les charges entre agents et mettre un terme aux pratiques d'un autre âge. Les agents sont, dans toutes les régions, fatigués mentalement et physiquement. Il est impératif de revoir les structures et les demandes dans l'attente de l'arrivée, dans les services, des nouvelles recrues.**

Le président propose que ce CTM se poursuive le 10 février, compte tenu de l'ordre du jour et de la présence de Mme LAURENT sur le point concernant le Grand Est.

Les représentants du personnel donnent leur accord pour cette modalité d'organisation.

Le président donne la parole à Mme LAURENT qui indique que M. KAPP présentera le projet de redécoupage des sections dans le Grand Est.

Le président confie la présidence à Mme LEMAITRE.

### ➤ **POINT SUR LE RECALIBRAGE DU NOMBRE D'UNITÉS DE CONTRÔLE DANS LE HAUT-RHIN (AVIS)**

M. KAPP précise que cette réorganisation résulte de la baisse du plafond d'emplois qui entraîne des réductions d'effectifs dans tous les services.

Face au nombre très important de postes vacants depuis 2019, générant des intérimis longs, une réflexion a été menée sur la réorganisation en 2020 et il a été décidé, à l'arrivée du nouveau directeur régional, de reprendre les données.

A l'issue du CTSD du 9 juillet 2021, la situation a évolué vers un projet qui prévoit **152 sections dans la région au lieu de 172**, soit 21 sections dans le Haut Rhin, la suppression d'une UC à Colmar et le maintien de l'UC de Mulhouse, soit une UC au sein de chacune des deux villes importantes.

M. KAPP estime que ce projet met fin aux intérimis longs, a pris en compte le risque routier, ainsi que les recrutements sur 2021 et 2022 soit 4 postes par voie de détachement -1 pour la Marne, 1 pour la Meurthe et Moselle, 1 pour les Vosges et 1 à l'URACTI- et 20 postes ouverts en septembre 2021.

Les représentants du personnel refusent la cible de 10 000 salariés par agent de contrôle et considèrent que ce projet ne répond pas aux exigences de la situation des effectifs et ne tient pas compte des départs en retraite et des parcours professionnels en l'absence de toute GPEC.

**L'UNSA ITEFA rappelle que la DGT s'est engagée, lors du CTM de décembre, à établir une revue des missions de l'inspection du travail.**

**L'UNSA ITEFA interroge la DGT sur la base d'une décision de suppression de sections d'inspection et d'UC, en l'absence de tout rapport de situation de toute revue des missions.**

**L'UNSA ITEFA s'interroge sur le futur de l'inspection du travail, le sens du travail fourni, de l'action de l'inspection. Le rapport de l'IGAS sur les RUC n'est pas écrit, alors que des décisions sont prises : alors nombreuses sont les interrogations sur le fondement de celles-ci.**

La présidente propose à M. TIXIER l'organisation du vote :

**CONTRE : 12 (3 UNSA ITEFA, 4 CGT, 2 CFDT, 2 SUD, 1 FSU, 1 FO)**

**Avis défavorable à l'unanimité.**

La présidente appelle que compte tenu du vote unanimement défavorable, le point sera inscrit à l'ordre du jour de la réunion du 10 février.

FO propose le vote d'un vœu :

« Les organisations syndicales s'opposent à toute suppression de sections d'inspection du travail et exigent un plan de recrutement en urgence d'inspectrices et d'inspecteurs du travail pour que toutes les sections soient pourvues ».

La présidente demande à M. TIXIER d'organiser le vote :

**POUR : 11 (3 UNSA ITEFA, 4 CGT, 2 SUD, 1 FSU, 1 FO)**

**ABSTENTION : 2 (2 CFDT)**

La présidente remercie les participants et clôt la réunion.

*La séance est close à 17H30*

**Prochain CTM TE**

**Jeudi 10 février 2022.**

- Léonide *CÉSAIRE*

- Badra *FATMI*

- Serge *PARRA*

- Arsène *CRÉANTOR*

- Daniel *CARLIER*

- Maritie *OCTEAU*

**NI CONTESTATION STÉRILE,  
NI ACCOMPAGNEMENT DOCILE!**



- Nous rejoindre ?

Cliquez sur le lien suivant :

<https://itefa.unsa.org/?POUR-2022-ADHEREZ-REJOIGNEZ-L-UNSA-ENSEMBLE-DONNONS-DE-LA-FORCE-AU-COMBAT>