



**COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE
MINISTÉRIEL TRAVAIL EMPLOI
DU 2 DÉCEMBRE 2021
RECONVOCATION DU 23 NOVEMBRE
EN VISIOCONFÉRENCE**

Le Comité Technique Ministériel Travail Emploi, a été présidé par M. Pascal BERNARD, Directeur des ressources humaines des ministères sociaux, assisté de Mme Marie-Françoise LEMAITRE, adjointe du DRH, Mme Anne LIRIS, cheffe de service de la DRH, Mme Rachida BELAYACHI cheffe de la mission instances, M. Gaëtan TIXIER, chargé d'études juridiques, Mme Stéphanie RENAUD, Cheffe du département GPEC/ filières métiers, formation, développement des parcours, compétences et talents, M. Christophe TASSART, sous-directeur des affaires financières, Mme Annaïck LAURENT, adjointe du DGT, Mme Anne-Emmanuelle GANGBO , DGEFP, M. Jérôme ELISSABIDE, chef de la mission expertises juridiques et statutaires, M. Christophe TASSART sous-directeur des affaires financières à la DFAS, David SAFFROY, chef de bureau à la DGT, Katia DUPUY, cheffe de la mission recrutement, mobilité, inclusion.

Toute les organisations syndicales étaient présentes.

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

- 1) – Approbation du procès-verbal du 20 mai 2020 (**pour avis**) ;
- 2) – Point d'information sur les grandes lignes du budget 2022 du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (**pour information**) ;
- 3) – Décret modifiant le décret n° 2012-483 du 13 avril 2012 portant statut particulier du corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales (**pour avis**) ;
- 4) – Présentation du plan de transformation RH et managérial (**pour information**) ;
- 5) - Questions diverses.

Des points complémentaires ont été ajoutés à cet ordre du jour, la discussion de certains d'entre eux nécessitant la présence de la DGT :

- Echanges sur les notes SIT en présence de la DGT ;
- Point sur les ruptures conventionnelles ;
- Point sur la situation en Corse ;
- Point sur le télétravail et les conditions de négociation pour son extension ;
- Point contractuels FSE ;
- Point sur l'utilisation des TIC.

S'agissant d'une seconde convocation, aucun quorum n'est requis.

Le président ouvre la séance à 10 H 05.

Le secrétariat adjoint de séance est assuré par FO, M. LEFRANCOIS.

Le président a énoncé les points inscrits à l'ordre du jour et demandé aux représentants du personnel, par ordre de représentativité, d'énoncer leur déclaration liminaire.

L'UNSA ITEFA a lu sa déclaration liminaire.

https://itefa.unsa.org/IMG/pdf/dl_ctm_travail_emploi_du_2_decembre_2021.pdf

Le président a répondu à quelques points soulevés dans les déclarations liminaires en regrettant que certaines organisations demandent l'inscription à l'ordre du jour de points qu'elles dénoncent le jour de la réunion. Il précise qu'un calendrier social 2022 est en préparation pour programmer toutes les réunions et éviter, dans la mesure du possible, les reports qui, dans la situation actuelle, sont indépendants de sa volonté. Trois CHSCT extraordinaires doivent se dérouler mardi sur la crise sanitaire et n'étaient pas programmés, les sollicitations se multipliant tant sur la crise sanitaire que l'OTE outre les questions habituelles.

Le président précise que Mme LAURENT est mobilisée sur une autre réunion cet après-midi et propose que l'ordre du jour soit bousculé. Les représentants du personnel acceptent la proposition et le président donne la parole à Mme LAURENT.

➤ ÉCHANGES SUR LES NOTES SIT EN PRÉSENCE DE LA DGT

Mme LAURENT rappelle qu'elle n'a pas pu assister au dernier CTM compte tenu de son agenda et que la réunion dédiée à ces sujets n'a pu se tenir le 8 novembre à la demande des représentants du personnel pour retour de congés.

Elle précise que les notes sur l'activité de l'inspection du travail ont un double objectif, adapter les feuilles de route au plan national d'actions pour tenir compte de la crise sanitaire et de l'OTE qui bouleversent les éléments planifiés en termes d'objectifs et réactiver des principes de base constituant des repères sur certains sujets en direction des directeurs de DDETS/PP.

Sur les modalités d'exercice des missions et sur les effectifs, les notes ont pour objectif d'adapter les moyens au regard de la cartographie à date –fin septembre- des effectifs de contrôle, des sections vacantes, en déterminant un ratio à appliquer en tant que repère d'une bonne répartition des agents sur le territoire pour répondre aux usagers.

Mme LAURENT considère qu'il n'y a pas de grande nouveauté dans ces notes. Elle précise qu'un travail doit être réalisé à partir de cette photographie et du plan de transformation RH.

Concernant la note de la DRIEETS « Réserve et discrétion professionnelle, Relations avec les médias », Mme LAURENT indique n'en avoir pas eu connaissance et se rapprochera du directeur de la DRIEETS.

Sur l'accès des services de MOE à WIKI'T elle précise qu'une liste noire des entreprises qui ont fait l'objet de PV pour travail illégal, PSI ou risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ou d'amendes est transmise chaque semaine aux services gérant la délivrance d'autorisation de travail dans les départements mais que ceux-ci n'ont pas accès à WIKI'T.

L'UNSA ITEFA insiste sur les difficultés rencontrées par les agents au quotidien sur les intérim, les suppressions de sections dont les annonces se multiplient, une ligne hiérarchique aux ordres des préfets, des moyens non mis à la disposition des agents, des logiciels archaïques non compatibles avec ceux du ministère du travail et dénonce

le monologue social notamment en matière de projets de déménagement des services, le déclasserment des agents et l'absence de toutes perspectives de carrière. Elle lance une alerte sur la dégradation des conditions de travail des agents et la souffrance qui se généralise dans les services.

Mme LAURENT précise que sur les intérimis longs et les problèmes d'effectifs, la note du 27 septembre et les annexes rappellent des principes connus, non révolutionnaires. Il a été demandé aux DR d'élaborer un projet organisationnel dans le cadre d'un plan pluriannuel prenant en compte les arrivées, les recrutements, les départs supposés, à adresser à la DGT dans les mois à venir afin de construire un vrai plan organisationnel.

Sur la demande d'un bilan national des plans d'actions, Mme LAURENT envisage un bilan partagé qui aidera à l'élaboration des futurs plans.

Mme LAURENT rappelle qu'elle vient de prendre son poste et qu'elle est encore dans l'étape de la réalisation d'un état des lieux et recevra les organisations syndicales qui souhaitent s'entretenir avec elle sur les difficultés rencontrées. Elle précise que des rencontres régulières sont organisées à la demande des ministères sociaux avec le ministère de l'intérieur et la DGT est en train de travailler avec lui sur Noémie et WIKI'T ; WIKI'T sera remplacé par SUIT ce qui devrait mettre fin aux difficultés actuelles. Elle rencontre les directeurs départementaux et participe cet après-midi même à un séminaire avec eux.

Concernant la situation de la Corse, un cas est traité au niveau national mais des incidents de contrôle se multiplient sur tout le territoire et la situation est très préoccupante.

Sur la suppression des sections en Corse, la DRH et la DGT affirment qu'il n'y a pas de suppression de section, mais la création d'une section URACTI après avoir pris l'attache de la directrice de la CORSE. Le DRH indique qu'il s'agit d'une « légende urbaine » et dans ce cas précis d'une « légende insulaire »...

➤ **POINT D'INFORMATION SUR LES GRANDES LIGNES DU BUDGET 2022 DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION (POUR INFORMATION)**

M. TASSART précise que sa présentation complète celle faite lors du CTM du 26 octobre dernier.

Des représentants du personnel rappellent que les conditions techniques de ce CTM n'ont pas permis à tous d'entendre l'exposé qui avait été fait et souhaitent une présentation complète.

M. TASSART rappelle que les comparaisons opérées entre 2021 et 2022 ont conduit à retraiter les données pour y intégrer les modifications de périmètre ou de transfert entre programmes prévus en 2022.

La mission travail emploi comporte 4 programmes :

- P111, piloté par la DGT, « amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail » ;
- P102, piloté par la DGEFP, « accès et retour à l'emploi » ;

- P103, piloté par la DGEFP, « accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » ;
- Un BOP « cohésion » de la mission Plan de relance sur le P364 du ministère du budget, géré par la DGEFP ;
- P155, piloté par la DFAS, « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail.

Le budget de la mission travail emploi pour 2022 est de 14 milliards 614 millions au lieu des 13 403 M€ annoncés, l'assemblée nationale ayant voté une augmentation d'un milliard 200 millions d'euros notamment pour le financement à hauteur de 10% pour la DGEFP pour les contrats engagement jeunes, la politique d'insertion des jeunes sur le marché du travail et une augmentation substantielle des emplois.

- ✓ Le programme 155 verra son budget augmenter de 3,06% en 2022 par rapport à 2021.

Ce programme comprend l'ensemble des emplois et la masse salariale « travail emploi » de l'administration centrale, des services déconcentrés, des cabinets ministériels, une partie des moyens de fonctionnement des services déconcentrés et des services centraux, de politique RH et notamment l'action sociale, des systèmes d'information métier, des contentieux, de la communication, des statistiques, études et recherche, emploi et subvention de l'INTEFP et du CEREQ.

Il est prévu pour 2022 une augmentation du plafond d'emplois de + 254 ETPT, soit 8058 ETPT avec la budgétisation de 210 ETPT en renfort des DREETS sur la crise sanitaire en mutation économique et le contrôle de l'activité partielle et 160 ETPT de compensation des transferts de compétence au ministère de l'intérieur.

La masse salariale augmente de 2,4% et s'établit pour 2022 à 570,2 M€ (crédits du titre II, de personnel) dont 1,7 M€ de mesures catégorielles du corps des IT et de la promotion des agents de catégorie C en B et 1,4 M € pour la protection sociale complémentaire.

Les crédits hors masse salariale (hors T2) s'élèvent à 72, 1 M € pour le développement de systèmes d'information (data), l'appui RH, etc. La subvention versée à l'INTEFP est maintenue et un ETPT est ajouté à son plafond d'emploi.

- ✓ M. SAFFROY présente pour la DGT le P111.

Les crédits du programme 111 sont en augmentation de 4,36% par rapport à 2021, et s'élèvent à 92 M € pour mettre en œuvre les dispositions de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 qui crée une nouvelle action destinée au renforcement de la prévention en santé au travail. Les dispositifs financés sont rattachés au plan national de relance et de résilience (PNRR) mais isolés dans une action spécifique et budgétés pour les années 2022 et 2023, soit 11,8 M € pour 2022, pour l'accompagnement de l'intégration des ARACT à l'ANACT, 5,9 M€ sont prévus et 2 M€ pour renforcer le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) ; pour le 4^{ème} plan santé au travail (PST4), 0,9 M€ sont prévus pour l'accompagnement des actions 2021-2024 tandis que l'accompagnement de la modernisation des services de santé au travail bénéficie d'un budget de 3 M€.

Pour la 4^{ème} année consécutive, les crédits consacrés à la santé et sécurité au travail sont préservés, à hauteur de 24M €, soit la subvention versée à l'ANSES pour un montant de 8,21 M€, celle de l'ANACT à 9,77M€, celle de l'Etat pour le Fonds de financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs de 32,6 M€ (convention triennale) et le financement de la formation des conseillers prud'hommes dont le mandat a été prolongé d'une année du fait de la crise sanitaire et l'appui aux conseillers nommés en décembre 2017 bénéficieront de 11 M€ et, 1,4 M€ seront consacrés à la refonte du SI MARS, logiciel de mesure d'audience de la représentativité syndicale.

✓ Le programme 102

Il bénéficie d'un budget de 7,58 Mds € pour financer 100 000 contrats aidés dans le secteur non-marchand et 45 000 dans le secteur marchand, les objectifs fixés par la « stratégie Pauvreté » pour l'insertion par l'activité économique (+ 100 000 salariés dans les structures de l'IAE), le maintien des moyens affectés aux entreprises adaptées- le volume de salariés couverts par une aide au poste devrait augmenter de 6% par rapport à 2021 et de 42% par rapport à 2017, l'effort substantiel en direction des jeunes avec 200 000 entrées prévues en 2022 et enfin le financement du Service Public de l'Emploi à hauteur de 1,8 Mds € pour un accompagnement renforcé des populations vulnérables (DELD, jeunes).

✓ Le programme 103

Son budget s'élèvera à 6,46 Mds € pour 2022, pour financer plus de 900 000 bénéficiaires du PIC (Plan d'Investissement dans les Compétences) dont 55 000 DELD (demandeurs d'emploi de longue durée) dans le cadre du plan compétences, un volume supplémentaire d'apprentis, les exonérations de cotisations sociales pour les services à la personne, la création d'entreprise, l'apprentissage, l'augmentation de 4 500 bénéficiaires d'emplois francs dans les QPV (quartier de la politique de la ville) soit 36 000 en 2022.

✓ La mission « plan de relance » « cohésion » du programme 364

Le programme 364 est placé sous la responsabilité de la Direction du Budget et les crédits de la mission plan de relance sont gérés par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion pour un montant de 499 M€ ; la DGEFP est responsable d'un BOP de ce programme en complément des actions des programmes 102 et 103. Les moyens dévolus à l'alternance et au plan d'investissement dans les compétences sont inscrits dans le Programme 364 qui concentre les moyens de l'aide exceptionnelle à l'alternance et des innovations du PIC (Plan d'investissement dans les compétences).

En 2022, les dernières actions du plan de relance sont budgétées à hauteur de de 500 M€. Le dispositif 1 jeune, 1 solution bénéficie d'un budget de 2,6 M€ ; la formation des demandeurs d'emploi via le PIC et les actions innovantes telles que la digitalisation de la formation professionnelle et la formation des salariés via le FNE formation et transitions collectives ainsi que l'effort particulier en faveur de la formation des salariés du secteur automobile sont inclus dans ces actions.

Le président remercie les intervenants et propose la pause méridienne et une reprise à 14H15.

La séance est suspendue à 13H15.

Le président propose que le point 3 de l'ordre du jour relatif au projet de décret soit présenté par Mme LEMAITRE qui donne la parole à M. ELISSABIDE.

➤ **DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET N° 2012-483 DU 13 AVRIL 2012 PORTANT STATUT PARTICULIER DU CORPS DES SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS RELEVANT DES MINISTRES CHARGÉS DES AFFAIRES SOCIALES (POUR AVIS)**

Le président précise que ce projet s'inscrit dans le cadre du plan de transformation RH et managérial qui sera présenté par Mme RENAUD.

M. ELISSABIDE indique que ce décret vise à accroître les perspectives d'évolution de carrière des agents de catégorie C des ministères sociaux qui, pour une grande majorité d'entre eux, exercent des missions de catégorie B.

Actuellement, le taux de promotion est de 1% c'est-à-dire 1/5^{ème} de 5%. Ce texte modifie le décret statutaire des SAMAS en ouvrant l'accès au corps de catégorie B par inscription sur liste d'aptitude et en portant ce taux à 4% pour les années 2022 à 2024 soit 125 promotions par an sur liste d'aptitude, réparties entre le périmètre travail et le périmètre affaires sociales. Ainsi, sur la durée du plan, 3 ans, 375 promotions sur liste d'aptitude seront effectives.

L'UNSA ITEFA rappelle qu'elle a demandé depuis longtemps que des dispositions soient prises **en faveur des agents de catégorie C** qui sont les oubliés en matière de promotion. Elle considère que la mesure est insuffisante mais permettra de desserrer le goulot d'étranglement des promotions de SA de classes supérieure et exceptionnelle.

L'UNSA ITEFA rappelle que la DGT s'était engagée à favoriser la promotion en SA des assistants de contrôle, et à ce jour, rien n'est fait.

L'UNSA ITEFA attire l'attention sur les nombreux agents de catégorie C qui font un travail remarquable, justifient d'excellentes appréciations dans leur compte rendu d'entretien professionnel, et sont laissés pour compte. Il conviendra de ne pas laisser les agents sur le bord du chemin, notamment les catégories C affectés à l'emploi. Cependant, il faudra être particulièrement vigilants car le repositionnement des catégories C conduit à un tassement des indices qui parfois n'avantage pas l'agent qui bénéficie d'une promotion avant de faire valoir ses droits à la retraite. La déclaration liminaire a fait état de cette situation.

Le président prend bonne note de ces observations en confirmant que ce décret a pour conséquence d'élargir toutes les bases et donc, en cascade, d'augmenter le volume des promotions.

Le président remercie M. ELISSABIDE et propose que l'on organise le vote.

M. TIXIER rappelle les participants ayant voix délibérative.

POUR : 12 (3 UNSA ITEFA, 2 SYNTEF CFDT, 5 CGT, 1 FSU, 1 FO)

ABSTENTION : 2 (2 SUDTAS)

CONTRE : 0

Le président informe les représentants que Mme LEMAITRE assurera la présidence de l'instance pendant une heure.

Mme LEMAITRE propose que le plan de transformation RH et managérial soit présenté et donne la parole à Mme RENAUD.

➤ **PRÉSENTATION DU PLAN DE TRANSFORMATION RH ET MANAGÉRIAL**

Mme RENAUD précise que l'évolution des métiers et de l'environnement professionnel conduisent à rénover, les postures managériales, les compétences et profils attendus dans le cadre d'une démarche pluriannuelle de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en étroite collaboration avec les directions métiers et les réseaux territoriaux.

La démarche engagée se déroule en deux phases pilotées par un comité composé du cabinet du SG/DRH/DGT/DGEFP/DARES/2 DREETS :

- Une première phase de diagnostic et de cartographie dynamique qui sera terminée fin décembre 2021 pour identifier et valoriser les compétences des personnels afin d'accompagner les directions métiers et les services déconcentrés dans la mise en place de plans de développement des compétences à moyen terme.

Ainsi, les effectifs les plus importants concernent les corps suivants :

- Adjointes administratifs, 1297 dont 1184 en services déconcentrés ;
- Inspecteurs du travail, 2849 dont 2748 en services déconcentrés ;
- Contrôleurs du travail, 609 dont 603 en services déconcentrés ;
- Secrétaires administratifs, 938 dont 806 en services déconcentrés ;
- Attachés d'administration, 1055 dont 749 en services déconcentrés.

Les projections de départ à la retraite pour les trois années à venir, sur la base des âges pivots de 64 ans pour la catégorie A et 63 pour les catégories B et C sont les suivantes :

- Adjointes administratifs, 174 en 2022, 131 en 2023 et 81 en 2024 ;
- Inspecteurs du travail, 91 en 2022, 112 en 2023 et 87 en 2024 ;
- Contrôleurs du travail, 65 en 2022, 69 en 2023 et 36 en 2024 ;
- Secrétaires administratifs, 47 en 2022, 53 en 2023 et 35 en 2024 ;
- Attachés d'administration, 19 en 2022, 11 en 2023 et 22 en 2024.

Deux grandes familles de métiers regroupant l'effectif le plus important – 83% des agents – se dégagent :

- La réglementation et le contrôle : 3985 effectifs physiques au 30 septembre 2021 (inspecteurs du travail, Assistants de contrôle des entreprises, Chargés de l'élaboration de la législation et de la réglementation) ;
- La conception, la promotion, la mise en œuvre de politiques et dispositifs d'intervention : 2445 effectifs physiques au 30 septembre 2021 (gestionnaires de dispositifs, pilotes opérationnels de dispositifs ou de projets, par exemple).

Les éléments de cette première phase seront présentés aux membres du CTM dans le cadre d'un groupe de travail au premier trimestre 2022.

La phase 2 de coconstruction des plans et d'accompagnement des directions métiers et des services déconcentrés dans la mise en œuvre de plans de développement des compétences à moyen terme, de 2 à 5 ans, doit être achevée en juin 2022. Ces plans d'action s'articuleront autour de différents leviers tels que l'accompagnement des mobilités, les formations, l'avancement, l'ouverture de concours et examens professionnels, la revalorisation, les viviers, l'organisation du travail...

Certaines actions de ce plan RH sont déjà mises en œuvre parmi lesquelles le renforcement de l'attractivité des concours et des métiers, un des axes structurants prioritaires.

Un point d'avancement sera fait en avril 2022 dans le cadre d'un groupe de travail et la présentation des plans sera inscrite à l'ordre du jour du CTM du mois de juin 2022.

Mme RENAUD laisse la parole à Mme DUPUY pour la présentation des sept piliers du plan RH et managérial.

Mme DUPUY rappelle que les chantiers 2021 ont déjà été présentés :

- Efficience et bienveillance managériale ;
- Parcours professionnels, construction et animation des viviers pour favoriser le déroulement de carrière en généralisant les entretiens de carrière à la prise de poste, à 2, 10, 20, 30 ans et en fin de carrière ; le développement des partenariats pour favoriser la diversification des parcours ;
- Sur les recrutements, un concours d'IT national à affectation locale (IDF) 20 postes et un concours national pour 80 postes, recrutement d'IT par détachement de 25 postes ouverts et 23 pourvus, un concours de SA de classe supérieure pour une affectation dans les services de renseignement (en cours)

Elle développe les 4 autres piliers de la démarche:

- Développement des compétences ;
- Aspects statutaires ;
- Développement de l'offre de formation ;
- Qualité de vie au travail/égalité professionnelle et diversité.

Sur les aspects statutaires, M. ELISSABIDE précise qu'à minima, d'ici la fin de l'année 2021, la revalorisation du pied de corps du grade d'inspecteur du travail se traduira par un gain de 33 points d'indice répartis sur les 5 premiers échelons et la réduction de la durée d'ancienneté de certains échelons du 1^{er} grade.

Mme LEMAITRE précise que la DRH attend la confirmation écrite de la DGAFP.

En réponse à l'interrogation de **l'UNSA ITEFA sur la non parution au JO des taux Pro/Pro, annoncés par la DGAFP**, la DRH précise qu'elle attend la réponse du guichet unique sur les ratios promus/promouvables, ayant demandé un taux de 16,5% par an pour la AAP1 pour les contrôleurs du travail, le taux envisagé n'est que de 14 %, un taux de 18% par an pour les SA de classe supérieure, de 14% par an pour les SA de classe exceptionnelle et de 28% par an pour les AAP2.

L'UNSA ITEFA reprend le tableau qu'elle a introduit dans sa déclaration liminaire qui montre le traitement différencié entre les différents corps de fonctionnaires. Les gouvernements successifs devant, par obligation, réajuster en permanence la grille de

la catégorie C afin que les agents ne soient pas rémunérés en dessous du SMIC. Ainsi, entre 2007 et à compter du 1^{er} janvier 2022, la progression, pour les agents de catégorie C, affiche un gain de 59 points ainsi que pour le corps des SA, à hauteur de 53 points.

CORPS	Année	1 ^{er} échelon (INM)	Année	1 ^{er} échelon (INM)	Progression
Catégorie C	2022	340	2007	281	+ 59 points
SAMAS	2019	343	2007	290	+ 53 points
Contrôleur du travail	2017	347	2004	308	+ 39 points
Attaché Administration de l'État	2021	390	2005	348	+ 42 points
Corps de l'inspection du travail	2020	416 (IET : 357)	2003	394 (IET : 356)	+ 22 points +1 point

L'UNSA ITEFA a procédé à une étude comparée **pour mesurer l'écart**, entre l'indice de pied de corps (1^{er} échelon) dans le 1^{er} grade de chaque corps au sein du ministère du travail, qui montre le « **tassement** » inéluctable qui s'est opéré à bas bruit, depuis des années, par comparaison avec l'indice de pied corps de catégorie C.

A) Comparatif avec les corps de catégorie B :

1) Corps administratif : secrétaire administratif

	INM pied de corps		
	Année	2007	2022
Catégorie C		281	340
SAMAS (B)		290	343
Écart de points		9	3

Tassement de 6 points

2) Corps technique : contrôleur du travail

	INM pied de corps		
	Année	2007	2022
Catégorie C		281	340
Contrôleurs (B)		308	347
Écart de points		27	7

Tassement de 20 points !

B) Comparatif avec les corps de catégorie A

1) Corps administratif : Attachés d'Administration de l'État

	INM pied de corps		
	Année	2007	2022
Catégorie C		281	340
AAE (A)		308	390
Écart de points		67	50

Tassement de 17 points

2) Corps technique : corps de l'inspection du travail (1er grade, inspecteur du travail)

INM pied de corps		
Année	2007	2022
Catégorie C	281	340
Inspecteur du Travail	348	416
Écart de points	113	22

Tassement de 91 points !

INM pied de corps		
Année	2007	2022
Catégorie C	281	340
IET	356	357
Écart de points	75	17

Tassement de 58 points !

L'UNSA ITEFA ne peut que faire le constat amer que les corps « techniques » du ministère du travail, contrôleurs du travail (*tassement de 20 points*) inspection du travail (*tassement de 91 points*) dont les Inspecteurs Élèves du travail (*tassement de 58 points*) **ont été, systématiquement, déclassés** par une administration « oublieuse » des pouvoirs exorbitants qui leur étaient confiés. **L'acharnement technocratique est allé jusqu'à déclasser le corps de l'inspection en 2011, en effaçant la hors échelle B et ainsi le renvoyant en A type !**

Seule, l'UNSA ITEFA a dénoncé cette manœuvre statutaire qui, aujourd'hui, coûte très cher, au grade de base d'inspecteur du travail ! Mais pourquoi donc un tel acharnement ? Le rejet, dans l'entre soi, d'une magistrature sociale efficiente !

Le revalorisation proposée, sans que les grilles n'aient été transmises, est totalement « embolisée » par la création **d'un nouveau corps d'administrateur de l'État**, qui a pour effet **de scinder le corps de l'inspection du travail en deux**. En somme, **une fusée à deux étages**, d'une part, les deux premiers grades IT et DAT et d'autre part, ceux de DT et de DT Hors Classe, impactés par ce nouveau corps en gestation par la recherche de l'établissement de passerelles. **Ne serait-ce pas une dichotomie menaçant l'intégrité du corps de l'inspection du travail, en isolant les deux premiers grades des deux grade sommitaux ?**

Pour l'UNSA ITEFA, la création de ce **nouveau corps d'administrateur de l'État « rebat les cartes »** et ne peut avoir **qu'un effet négatif** sur le repositionnement du corps de l'inspection du travail en annihilant tout effort de revalorisation en le maintenant dans le A type.

Pour l'UNSA ITEFA, qui s'y est engagée pleinement en son temps, cette revalorisation devait permettre de rendre, **à nouveau, attractif ce métier**, dans l'environnement économique, social et sanitaire actuel.

Le jour « d'après » la pandémie n'est plus le jour « d'avant ». L'inflation fait « son grand retour », à tel point, qu'une augmentation de plus de 0,6 % du SMIC est prévue en début d'année 2022 ?

Est-il encore possible de penser, que les 33 points d'indice sur les 5 premiers échelons du grade d'inspecteur du travail permettront de rendre attractif ce métier ? La réduction d'ancienneté sur certains échelons suffira-t-elle à combler les attentes légitimes des agents ?

Ne serait-ce pas de la maltraitance statutaire à l'endroit des deux premiers grades du corps de l'inspection du travail ? La revalorisation de l'indice sommital de DAT n'est d'ailleurs pas acquise.... Cela ne représentera pas le delta des **58 points perdus par tassement** (91-33)

L'UNSA ITEFA salue la prise en compte de l'accompagnement managérial des RUC par l'octroi d'une NBI de 30 points.

Le président précise que ces mesures ont un impact financier non négligeable, 1,7 M€ pour l'inspection du travail, 8 M€ pour les corps interministériels.

L'UNSA ITEFA prend acte de l'effort d'abondement des crédits.

Le président demande que les documents soient communiqués aux membres du CTM.

➤ QUESTIONS DIVERSES

Le président demande au Dr JOSSE de bien vouloir intervenir sur deux points soulevés par les représentants du personnel :

- **Sur la procédure d'affectation des IET en situation de handicap :** le Dr JOSSE précise que la procédure d'affectation des IET en situation de handicap est claire. Il s'est entretenu avec ceux qui le souhaitent et l'INTEFP et la question est résolue. L'IET en situation de handicap se signale, et une affectation préservant sa santé physique, mentale et/ou psychologique est recherchée en accord avec l'INTEFP, la DRH et la DGT. Ces agents sont pré-affectés au regard de leur handicap. Certains IET n'ont pas souhaité d'entretien.
- **Sur l'enquête de la Gironde :** Le Dr JOSSE précise qu'elle est en cours.

Le président informe les participants que des réunions sont programmées pour les deux semaines à venir :

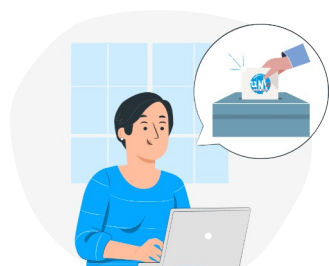
- les Mercredis 8 et 15 décembre, CHSCT ;
- Jeudi 16 décembre CTM urgent ;
- Vendredi 17 décembre, GT rapport social unique.

Après avoir remercié les participants, le président clôt la séance.

La séance est close à 18H30.

La prochaine réunion est programmée le 16 décembre 2021.

**NE LAISSEZ PLUS "LES AUTRES" DÉCIDER POUR VOUS !
DU 7 AU 14 DÉCEMBRE LE 14 DÉCEMBRE**



**CHOISSONS LE COMBAT POSITIF !
VOTONS MASSIVEMENT UNSA !!!**