



**COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE
MINISTERIEL TRAVAIL EMPLOI
DU 9 NOVEMBRE 2022
EN PRESENTIEL ET VISOCONFERENCE
(Comité Reconvouqué suite à l'absence de quorum
à la séance des 20 et 21 octobre 2022)**

Le Comité Technique Ministériel Travail Emploi a été présidé par Madame Caroline GARDETTE-HUMEZ, Directrice des ressources humaines des ministères sociaux assistée de Mme Marine POURNOT, Cheffe du département Dialogue Social, expertise juridique et statutaire, Mme Rachida BELAYACHI, Cheffe de la mission Instances, Monsieur Jérôme ELISSABIDE, Chef de la mission expertise juridique et statutaire, Monsieur Olivier MORIETTE, Chef du département formation et GPEEC, Monsieur Francis LE GALLOU, Directeur de la DFAS, Monsieur David SAFFROY, Chef du bureau du pilotage budgétaire et du contrôle de gestion de la DGT, un représentant de la DGEFP, Monsieur Thierry LE ROY, Chargé de mission Pôle Travail –Solidarités du SGMAS, Monsieur Hervé LEGRAND, Chef de projet applications informatiques du SIT, un représentant de la mission budgétaire de la DGEFP, Madame Annaïck LAURENT, Directrice générale adjointe de la DGT.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes en présentiel ou en visioconférence.

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

- 1- Présentation de l'arrêté modifié relatif à la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, de la santé et des solidarités (pour avis) ;**
- 2- Bilan du CIA 2021-2022 (pour information);**
- 3- Présentation GPEC des corps des contrôleurs du travail et des inspecteurs du travail (pour information) ;**
- 4- Présentation du projet de loi de finances pour 2023 et des moyens du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (pour information);**
- 5- Actualité sur le déploiement de SUIIT dans les services déconcentrés (pour information) ;**
- 6- Restitution de la consultation des agents du SIT sur le plan national d'action 2020-2022 (pour information) ;**
- 7- Questions diverses.**

S'agissant d'une reconvoication, aucun quorum n'étant exigé, la présidente ouvre la séance à 10H15.

La présidente propose que les organisations syndicales procèdent à la lecture de leur déclaration liminaire.

La présidente précise qu'elle ne peut, en séance, apporter des réponses à des questions qui n'ont pas été portées à sa connaissance au préalable et à des situations passées qu'elle découvre.

La présidente rappelle les points inscrits à l'ordre du jour et donne la parole à M. Jérôme ELISSABIDE pour la présentation du premier point de l'ordre du jour.

➤ **PRESENTATION DE L'ARRETE MODIFIE RELATIF A LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE COMPETENTE A L'EGARD DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DES MINISTRES CHARGES DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE L'INSERTION, DE LA SANTE ET DES SOLIDARITES (POUR AVIS)**

Monsieur ELISSABIDE précise que ce projet a pour objet, d'une part, d'ajuster le corps électoral de la CCP défini par l'article 4 de l'arrêté du 24 mai 2022 à celui du comité social d'administration ministériel en l'élargissant aux agents sous CDD d'une durée minimale de 6 mois depuis au moins 2 mois à la date du scrutin ou reconduit successivement depuis au moins 6 mois et, d'autre part, de modifier l'article 5 de l'arrêté précité en réservant le critère d'inéligibilité à la CCP aux exclusions temporaires soumises à l'avis de la CCP et en supprimant la référence à l'article L5 du code électoral qui est abrogé.

La présidente propose que le projet d'arrêté soit soumis au vote de demande à Mme BELAYACHI de recueillir le vote des représentants ayant voix délibérative :

POUR : 5 (3 UNSA ITEFA, 2 SYNTEF CFTD)

CONTRE : 6 (4 CGT, 2 SUD TAS)

ABSTENTION : 1 FSU

NE SE PRONONCE PAS :1 FOTEPF (n'avait pas le document).

➤ **BILAN DU CIA 2021-2022 (POUR INFORMATION)**

Les représentants du personnel ont demandé le report de ce point en l'absence de documents précis.

La présidente accepte le report de ce point qui doit faire l'objet d'un travail particulier pour recenser les informations nationales, régionales, départementales et par corps, la moyenne et le nombre d'agents concernés, éléments demandés par les représentants du personnel, à défaut desquels, ce bilan serait dépourvu d'intérêt.

Ce point sera inscrit à l'ordre du jour d'un prochain CSA ministériel.

➤ **PRESENTATION GPEC DES CORPS DES CONTROLEURS DU TRAVAIL ET DES INSPECTEURS DU TRAVAIL (POUR INFORMATION)**

Les représentants du personnel ont, à l'unanimité, salué le travail réalisé par l'administration.

Monsieur Olivier MORIETTE rappelle que dans le cadre du plan « ministère fort » qui a débuté en 2015, 2500 contrôleurs du travail ont accédé au grade d'inspecteur du travail sur une période de 7 ans et le système d'inspection du travail a été réorganisé, entre autres

modifications, en remplaçant les 790 sections d'inspection composées d'un inspecteur, de 2 contrôleurs et de 2 agents de secrétariat par 260 unités de contrôle regroupant 8 à 12 agents de contrôle (inspecteurs ou contrôleurs du travail), chaque agent étant affecté sur un territoire géographique dénommé « section » sous le pilotage d'un responsable (RUC). La DGT constate que ce plan n'a pas atteint les objectifs fixés au regard de la diminution constante du nombre d'UC ainsi que des effectifs affectés au contrôle. Elle enregistre un taux de vacance élevé des postes d'inspecteurs en section, les recrutements ne compensant pas les départs (retraites, mobilité, promotions) et la suppression du concours de contrôleurs du travail n'a pas été compensé par une augmentation du nombre de postes à pourvoir dans les concours d'inspecteurs du travail.

En 2014, l'on dénombrait 1786 inspecteurs du travail en fonction et 2867 au 31 décembre 2021 répartis entre 60,7% de femmes et 39,3% d'hommes.

60,8% de l'effectif sont affectés au contrôle et 7,5 % au poste de RUC.

Le corps de l'inspection du travail est un corps vieillissant : la moyenne d'âge s'établit à 48 ans, 30% des agents sont âgés de 55 ans et plus et 15,2% d'au moins 60 ans.

L'âge moyen de départ à la retraite pour le corps est de 63 ans et 6 mois.

En ce qui concerne les recrutements, depuis 2010, le nombre de candidats présents aux épreuves écrites du concours externe a diminué, au regard du nombre de postes offerts, d'environ 56% ; en 2010, plus de 11 candidats se présentaient par poste offert contre un peu moins de 5 candidats en 2020.

L'UNSA ITEFA dénonce une nouvelle fois le manque d'attractivité de l'emploi d'inspecteur du travail compte tenu du montant de la rémunération, qui, bien que réévalué, n'est toujours pas à la hauteur des responsabilités et missions de ce corps.

L'UNSA ITEFA n'a eu de cesse de demander une véritable politique salariale des C, des B et des inspecteurs du travail, encore plus urgente en cette période de forte inflation.

Les contrôleurs du travail, corps placé en extinction en 2013 par le décret n° 2013-875 du 27 septembre 2013, étaient au nombre de 3 403 en 2010 et au 31 décembre 2021 de 587 agents, soit 427 femmes et 160 hommes.

La moyenne d'âge des contrôleurs du travail est de 57 ans pour les femmes et de 56 ans pour les hommes.

L'UNSA ITEFA réitère sa demande de plan de transformation de B en A pour les contrôleurs du travail de nos services, et là aussi, rapidement, ce plan étant demandé de longue date, tous les contrôleurs du travail n'ayant pas souhaité ou pas pu bénéficier de l'EPIT et du CRIT.

Sur le Système D'Inspection du Travail (SIT), la DGT a comptabilisé 247 UC, 2048 sections, 217 postes de RUC pourvus, 1727 sections pourvues, 143 agents de contrôle d'UC –R dont

110 agents URACTI soit un effectif affecté au contrôle de 1870 agents auquel s'ajoutent 641 assistants de contrôle et 422 agents au service de renseignement. Le SIT (contrôle et renseignement) compte 3123 agents.

Au 31 décembre 2017, l'effectif de contrôle hors RUC, ITS, IET et ITD était de 1950,4 ETP et de 1699,9 au 31 mars 2022 – 1748,1 ETP au 31 décembre 2021.

Tous s'accordent sur le même constat : le métier n'intéresse plus : les inspecteurs évoqueraient une perte de sens du métier, plusieurs DREETS souhaiteraient un retour aux fondamentaux de l'inspection du travail et le renforcement de la partie régaliennne, le poste de RUC n'intéresse plus les inspecteurs du travail, le vivier de candidats se tarit.

La présidente précise qu'un travail est en cours avec la DGT sur l'attractivité du poste d'inspecteur du travail.

L'UNSA ITEFA rappelle qu'un important travail a été réalisé par Brigitte PINEAU sur le statut d'Inspecteur du travail pour la revalorisation du corps et son attractivité.

➤ **PRESENTATION DU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2023 ET DES MOYENS DU MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION (POUR INFORMATION)**

Monsieur Francis LE GALLOU précise que les chiffres et données du PLF 2023 qui sont communiqués sont susceptibles d'évolution à l'issue du débat parlementaire et de la mise en œuvre de la réserve de précaution.

Il rappelle que le Ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion est responsable de la mission « Travail et emploi composée de quatre programmes : 155, conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail, piloté par la DFAS, 111, amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail, piloté par la DGT, 102, accès et retour à l'emploi et 103, accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi pilotés par la DGEFP.

Cette mission bénéficierait pour 2023 de 20 877 M €.

La mission « Plan de relance » placée sous la responsabilité de la Direction du budget, serait dotée de 155,2 M € pour 2023 pour financer les restes à payer des dépenses engagées en 2021 et 2022 au titre des aides exceptionnelles à l'alternance, la DGEFP étant responsable du programme 364 « cohésion » de cette mission.

Sur la mission Travail et Emploi, la masse salariale du programme 155 s'élèverait à 583 M € en 2023 soit une augmentation de 3,3 % par rapport à 2022, un schéma d'emploi qui serait positif depuis 10 ans avec 60 ETP, 46 pour le renforcement de missions pérennes, 11 pour la préparation des jeux olympiques de 2024 et 3 pour les moyens interministériels de l'Etat.

Pour 2023, une baisse de 188 ETPT est programmée, conséquence de la réduction des renforts accordés pour la gestion des crises sanitaire et économique, notamment pour l'activité partielle ; sur 210 ETPT, 110 seront conservés pour la gestion de l'action

économique dans les services déconcentrés ; sur l'accompagnement de la réforme OTE, sur les 160 ETPT, 120 seraient conservés, la compensation sera résorbée fin 2024. L'effectif du programme 155 est de 7773 ETPT en 2023.

Les crédits de fonctionnement, hors titre II, s'élèveraient à 98 M€ en 2023, en augmentation de 14 % pour le financement notamment de mesures nouvelles telles que le développement du système d'information Emploi, de la communication, des mesures RH notamment pour le développement de l'apprentissage, la subvention versée à l'INTEFP pour ses moyens de fonctionnement et la rémunération de ses agents, le plafond d'emplois de l'INTEFP ayant augmenté de 4 ETPT pour assurer ses missions au regard de l'augmentation du nombre d'élèves en formation.

Sur le programme 111, Monsieur SAFFROY précise que le budget de 2023 s'élèverait à 73,7 M€ en AE, en augmentation de 19,5 % pour la poursuite du renforcement de la prévention de la santé au travail sur des dispositifs rattachés au plan national de relance et de résilience (PNRR) programmé pour 2022-2023, soit l'accompagnement de l'ANACT qui intègre les agences régionales, le financement du 4^{ème} plan de santé au travail (PST4 2021-2024), l'accompagnement de la modernisation des services de santé au travail, le renforcement du Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail ; ce budget est aussi destiné à assurer le maintien du même niveau de subvention versée à l'ANSES et à l'ANACT, la subvention de l'Etat pour le fonds de financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, la formation des conseillers prud'hommes (2023-2025, 16 jours de formation) par conseiller, la mesure des audiences syndicale et patronale 2021-2024 et la mise en œuvre du projet de refonte du SI MARS (Mesure d'Audience de la Représentativité syndicale).

Sur le programme 102, la DGEFP précise que le budget d'un montant de 7,63 M€ en engagement (AE) et de 7,43 en paiement (CP) est en baisse de (5%) par rapport à celui de 2022 qui serait motivée principalement par la diminution prévue du nombre de bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), environ 80 000 allocataires de moins, et le financement de 80 000 contrats aidés dans le secteur non marchand, 31 150 contrats dans le secteur marchand, un renforcement des moyens affectés aux entreprises adaptées par rapport à 2022, le financement de 130 064 ETP en 2023 dans le secteur de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique), l'accompagnement de 300 000 jeunes en contrats d'engagement jeunes -200 000 en missions locales et 100 000 à Pôle emploi, le financement du service public de l'emploi.

Sur le programme 103, la DGEFP annonce une augmentation globale significative de 43 % par rapport à 2022, soit un budget de 11,9 Mds € en engagements et 12,7 Mds € en paiement pour la poursuite du financement de nombreux dispositifs mis en œuvre depuis 2018 dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences, la continuité du soutien de la dynamique de l'alternance en cohérence avec l'objectif d'un million d'apprentis par an d'ici 2027, le soutien à la trésorerie de l'opérateur France Compétences (1 680 M€ en engagements et en paiements) notamment pour soutenir l'apprentissage, le financement des dispositifs d'activité partielle (400 M€) financés en 2022 sur les programmes relance et

urgence, la poursuite de l'accompagnement des entreprises vers la transition écologique via le FNE-Formation, poursuivre la digitalisation et favoriser la souveraineté économique et énergétique (300 M€).

Le programme 364, bénéficierait d'une enveloppe de 155,2 M€ en 2023 pour financer les restes des dépenses engagées entre 2021 et 2022 au titre des aides exceptionnelles à l'alternance.

Après la pause méridienne, la présidente donne la parole à Mme Annaïck LAURENT qui présente les deux points qui seront explicités par les représentants de la DGT, M. Hervé LEGRAND sur le déploiement de SUIT puis la restitution de la consultation des agents du SIT sur le PNA 2021-2022.

➤ **ACTUALITE SUR LE DEPLOIEMENT DE SUIT DANS LES SERVICES DECONCENTRES (POUR INFORMATION)**

Monsieur LEGRAND rappelle que la refonte de WIKI'T a commencé en 2019 et l'outil destiné à le remplacer progressivement « SUIT » reprendra l'ensemble des fonctionnalités de WIKI'T mais plus ergonomiques et plus simples en matière de geste professionnel des agents par le développement d'interfaces.

SUIT est développée et mise en service en 3 lots.

Le 1^{er} lot concerne les agents des UC territoriales : RUC, agents de contrôle et assistants d'UC auront accès à l'application et aux fonctionnalités de SUIT, avec une fiche de profil propre.

Les agents des DREETS même s'ils sont affectés dans une UC régionale et les agents des pôles T départementaux hors UC ne sont pas concernés par ce premier lot.

De février 2022 à juin 2022, cinq unités de contrôle de deux sites pilotes –BFC et CVL-ont testé l'outil. En juin 2022, les autres UC de BFC et la CORSE ont bénéficié du déploiement de l'outil qui doit permettre aux agents de réaliser une large majorité de l'activité liée au contrôle : rédaction des lettres d'observations, mises en demeure, demandes de vérification et d'arrêts de travaux, pour les établissements, les chantiers, les prestations hors PSI et les particuliers.

En octobre 2022, les autres UC du CVL et la BRETAGNE, puis en novembre 2022 les PAYS DE LA LOIRE et ARA ont vu le déploiement de l'outil qui arrivera en HDF, PACA, GE et NA en janvier 2023, en mars 2023 en IDF en deux vagues, Occitanie, La Réunion, Normandie, Martinique, Guadeloupe, Guyane, Mayotte et Saint-Pierre et Miquelon.

Le deuxième lot devrait être mis en service au dernier trimestre 2023 et concerne toutes les activités et actes réalisés par les agents de l'inspection du travail – procédures pénales, sanctions administratives, recours, etc. et tous les agents du SIT, qu'ils soient affectés en DDETS/PP, DREETS ou à la DGT et mettra fin à WIKI'T.

Le lot 3, dont les développements sont à venir, devrait contenir des portails pour les chantiers et les LSP (licenciements de salariés protégés).

Monsieur LEGRAND précise que le retour d'expérience de cinq UC des deux régions pilotes (CVL et BFC) est globalement satisfaisant, l'outil ayant obtenu une note de 8/10, l'ergonomie de l'application rendant la prise en main rapide facilitée par une navigation intuitive.

Une méthodologie de déploiement et d'accompagnement spécifique est mise en œuvre par la mobilisation d'un réseau de relais de proximité pour accompagner l'arrivée de l'outil et son appropriation sous la coordination des RUC et l'équipe projet nationale doit participer dans chaque région à une réunion des RUC en amont du déploiement, animera des Webinaires à l'attention des agents de contrôle et assistants d'UC et réunira les administrateurs fonctionnels de WIKI'T, les RUC et relais de proximité.

Certains représentants du personnel rappellent le désaccord sérieux et persistant sur l'obligation de consultation de l'instance puisqu'il s'agirait d'un nouveau logiciel qui modifierait les conditions de travail des agents.

La présidente confirme que la lecture des textes n'impose pas la consultation des représentants du personnel s'agissant d'un logiciel de remplacement et non de l'introduction d'une nouvelle technologie et que l'ISST a été saisi.

➤ **RESTITUTION DE LA CONSULTATION DES AGENTS DU SIT SUR LE PLAN NATIONAL D'ACTION 2020-2022 (POUR INFORMATION)**

La DGT précise que l'enquête a été réalisée en ligne via le logiciel SOLEN entre le 15 juin 2022 et le 31 juillet 2022 à destination de l'ensemble des agents du SIT.

904 formulaires ont été complétés ce qui représente 23% des agents du système d'inspection du travail. Il est à noter que certains agents du SIT ne se sentent pas inclus dans le SIT ou appartenir au SIT ce qui expliquerait en partie, le faible taux de réponses.

Les agents de contrôle représentent 59,3% des répondants répartis entre 2,9% de contrôleurs du travail et 56,4% d'inspecteurs du travail ; les RUC représentent 12,5 des répondants, les assistants de contrôle, 4,4%, les agents des services de renseignements, 3,8%, l'encadrement régional, 3,5%, les agents du pôle T, 4,1%, les agents des cellules pluridisciplinaire, 3,2%, les encadrants départementaux, 7,0%, agents en pôle T départemental (SCT), 2,2%.

81% des répondants ont une ancienneté dans les services égale ou supérieure à 10 ans et 42% une ancienneté égale ou supérieure à 20 ans.

61% des répondants ont bénéficié d'une présentation du PNA, 49% d'une présentation de la note de cadrage 2022, 55% de la feuille de route régionale, 39% étaient invité à participer à la réalisation d'un diagnostic et/ou au choix des actions figurant dans la feuille de route départementale, 53% ont bénéficié d'une présentation de la feuille de route départementale 2022, et 20% estiment de la PNA est adapté voire parfaitement adapté.

Pour les répondants, 3 priorités font consensus : chute de hauteur pour 87% des répondants, l'amiante et la LCTI à 73% ; 3 priorités sont considérées comme pertinentes : précarité pour 50%, ICPE pour 52% des répondants et FAP pour 47% d'entre eux et 4 priorités sont considérées comme peu pertinentes : COVID pour 37% des répondants, TPE pour 40%, égalité professionnelle pour 40% et PSI, 42% des répondants.

Sur les freins aux actions, 42% des répondants estiment que la charge de travail rend impossible l'investissement sur le sujet des PSI, 29% jugent que l'efficacité de l'action en matière de LCTI dépend d'un acteur externe (parquet, préventeur, autre corps de contrôle, etc.), 35% que la réglementation en matière d'égalité professionnelle n'est pas adaptée aux enjeux de protection des droits des travailleurs, 49% qu'il n'y a pas de frein sur le sujet des chutes, 45% jugent la réglementation trop compliquée en matière d'amiante et le contrôle de la précarité trop chronophage pour 42%.

Pour améliorer l'impact des contrôles, 34 % des répondants estiment que la durée du travail devrait faire l'objet d'actions collectives et 32% les RPS.

Pour la détermination des secteurs sur lesquels les actions doivent être déployées, 63% optent pour les secteurs les plus accidentogènes et 59% des agents des services de renseignement estiment que des actions spécifiques les concernant devraient être programmées ; quant aux actions à mettre en œuvre par les services de renseignement pour améliorer l'effectivité du droit, 43% ne se prononcent pas.

Sur les attentes vis-à-vis de la DGT, en matière d'appui, d'animation et d'accompagnement, 84% des répondants ont une attente forte à très forte et 31% estiment avoir d'autres besoins en matière d'appui.

Madame LAURENT précise que le prochain PNA est en cours de rédaction et prendra en considération les avis des agents, des RUC et des chefs de pôle T. Le PNA sera pluriannuel et sera basé sur la confiance dans la capacité à faire et la valorisation du travail fait.

Madame LAURENT explique que la DGT souhaite que les agents soient sur le terrain le plus possible, à la rencontre des employeurs, des salariés et des représentants du personnel. Le projet de PNA prévoit un choix de cible en cohérence avec les réalités du terrain, deux campagnes par an dont une sur le thème de la santé, sécurité au travail et mesurer les résultats des actions collectives par le relevé des suites données aux contrôles et le rendu – compte de l'activité.

L'UNSA ITEFA réitère son alerte sur le sentiment des agents qui, depuis la réalisation de l'OTE, se sentent abandonnés par la DGT et l'absence d'effectivité de la ligne hiérarchique. Les agents ne comprennent pas que représentant 80% des effectifs des DDETS, ils sont gérés par le ministère de l'intérieur, la hiérarchie travail étant totalement absente, DGT et DR. Certains pensent que la solution serait de sortir le SIT des DDI.

Madame LAURENT précise que pour l'instant, la DGT essaie de fonctionner au sein des DDI et des travaux de clarification plus fine du rôle de chacun est en cours.

➤ QUESTIONS DIVERSES

L'UNSA ITEFA renouvelle son inquiétude sur l'action sociale au sein des DDETS/PP, les agents rencontrant de grandes difficultés à percevoir quelque aide que ce soit ; un état des lieux des attributions serait nécessaire.

La présidente précise que les directions régionales sont informées de l'abondement possible par la DFAS des crédits d'action sociale, sous réserve que l'action financée soit une action réglementaire et non exceptionnelle.

La présidente constate l'absence de toute question et clôt la séance après avoir remercié les participants.

La séance est close à 18H25

... à L'UNSA
on s'occupe de moi !