



DÉCLARATION LIMINAIRE

CSA Travail-Emploi du 3 Février 2026

Madame la Présidente,

Le CSA Ministériel est convoqué avec l'ordre du jour suivant :

1. Approbation des PV des CSA du 4 février, 11 mars et 10 avril 2025- Consultation
2. Projet de décret relatif aux comités sociaux d'administration ministériels relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la santé et des affaires sociales – Consultation
3. Projet d'arrêté pris pour l'application des articles 3, 4 et 6 du décret relatif aux comités sociaux d'administration ministériels relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la santé et des affaires sociales - Consultation
4. Présentation du bilan de formation 2025 - Information
5. Présentation du plan de formation 2026 - Consultation
6. Bilan du budget de l'action sociale – Information
7. Point sur les élections professionnelles - Information
8. Point d'étape PSC - Information
9. Questions diverses

L'UNSA ITEFA souhaite, en préambule, réaffirmer son attachement à un dialogue social qui ne se limite pas à une formalité administrative, mais constitue un véritable outil lisible, démocratique et respectueux des agents. C'est pourquoi notre intervention s'attachera d'abord à examiner l'organisation des instances et la préservation de la légitimité démocratique, aujourd'hui fragilisée par la complexité excessive des processus électoraux. Nous porterons ensuite une attention particulière à l'offre de formation pour l'année 2026, afin d'en interroger l'effectivité réelle pour les agents, au-delà de la présentation d'un catalogue certes riche mais dont l'accès demeure inégal. Enfin, nous concluons sur la reconnaissance indispensable de l'engagement des personnels, en exigeant un suivi rigoureux des promesses de promotion pour la catégorie C et une réponse concrète à la situation indemnitaire du corps de l'Inspection du travail.

1. Sur l'organisation des instances et la légitimité démocratique

L'architecture du corps électoral retenue pour les prochaines élections professionnelles soulève de sérieuses difficultés de lisibilité et de compréhension pour les agents, en particulier pour ceux affectés en DDETS(PP), dont la gestion administrative relève de chaînes hiérarchiques et ministérielles imbriquées. La superposition des critères de rattachement (corps d'appartenance, structure d'affectation, autorité de gestion, situations administratives particulières) engendre une complexité excessive, porteuse de risques accrus d'erreurs matérielles et d'inégalités de traitement.

Dans ce contexte, l'UNSA ITEFA demande que soient précisées les mesures opérationnelles que les ministères sociaux entendent mettre en œuvre afin de garantir à chaque agent relevant de leur périmètre une information individuelle, fiable, exhaustive et juridiquement sécurisée sur son inscription électorale et ses droits de vote.

Parallèlement, nous alertons solennellement sur l'affaiblissement du dialogue social de proximité. Pour les agents en DDETS(PP) et ceux du Système d'Inspection du travail, la dissociation croissante entre les collectifs de travail et les instances nationales — pourtant seules décisionnaires sur leurs problématiques métiers — crée une rupture de représentation préjudiciable à la défense de leurs conditions de travail.

2. Sur l'offre de formation

Si l'UNSA ITEFA acte la diversité du catalogue 2026, nous en contestons la lisibilité stratégique. En l'absence de données chiffrées sur les taux d'accès, les refus ou les délais, ce document demeure un inventaire formel dont l'impact réel sur les agents est impossible à évaluer.

Concernant le volet managérial, la richesse apparente de l'offre masque trois lacunes majeures :

- **L'absence d'obligation de formation pour les primo-encadrants**, créant un risque réel pour les collectifs de travail ;
- **Le défaut d'articulation** entre les formations suivies et l'évaluation des compétences managériales ;
- **L'omission de modules dédiés à la prévention des risques managériaux**, indispensables face aux situations de souffrance au travail régulièrement signalées.

Dans les DDETS(PP), l'accès aux formations statutaires directement liées aux métiers reste inégal et parfois entravé par des refus émanant des SGCD, notamment lorsqu'il s'agit de la prise en charge des frais de déplacement, comme pour les sessions dispensées à l'INTEFP.

Concrètement, cela concerne par exemple une assistante nouvellement nommée à l'inspection devant suivre une formation de prise de poste, ou un Secrétaire Administratif arrivant au service « Renseignements en droit du travail » et devant bénéficier d'une formation spécifique pour exercer efficacement ses missions.

Enfin, nous souhaitons attirer l'attention sur les inégalités d'accès à la formation cette année encore, notamment pour les agents de catégories B et C, pour lesquels la charge de travail et les contraintes de service constituent trop souvent des freins majeurs. Dans les DDETS(PP), l'accès aux formations directement liées aux métiers demeure inégal et parfois entravé par des refus opposés par les SGCD, notamment lorsque ceux-ci refusent la prise en charge des frais de déplacement, par exemple pour des formations dispensées à l'INTEFP.

Pour l'UNSA ITEFA, la politique de formation doit répondre à un objectif clair et partagé : permettre un accompagnement réel des agents, au plus près de leurs réalités professionnelles et de leurs conditions de travail.

3. Sur les perspectives de promotion de C en B et l'IFSE du corps de l'IT

L'UNSA ITEFA souhaite également interroger l'administration sur l'état d'avancement des annonces faites lors de la réunion conjointe des Comités Sociaux d'Administration ministériels

« Affaires sociales » et « Travail-Emploi » du 16 octobre 2025, relatives à l'amélioration des perspectives de promotion pour les agents de catégorie C.

À cette occasion, il avait été indiqué qu'une liste d'aptitude complémentaire permettrait le passage d'environ une centaine d'agents au grade de Secrétaires Administratifs de classe normale pour l'année 2025, ainsi qu'une augmentation significative du nombre de promotions en SACN pour les années 2026, 2027 et 2028.

Ces mesures, très attendues par les agents les moins rémunérés de notre administration, constituent un signal positif. L'UNSA ITEFA souhaite donc savoir où en est la mise en œuvre de ces engagements et, en particulier, quand les groupes de travail annoncés se tiendront, afin de discuter des modalités concrètes et de la répartition des promotions dans un cadre de dialogue social effectif.

À la suite de la rencontre avec le Ministre du Travail et des Solidarités, l'UNSA a porté de manière détaillée les difficultés relatives au régime indemnitaire du corps de l'Inspection du travail, et en particulier à l'IFSE, en soulignant le décrochage indemnitaire préoccupant résultant de l'entrée dans le RIFSEEP et de l'interruption du plan de revalorisation pluriannuel en 2025, faute de crédits budgétaires.

À cette occasion, le Ministre s'est déclarée disposée à examiner les marges de manœuvre possibles.

Dans ce contexte, et alors que le budget de l'État a désormais été adopté définitivement, l'UNSA ITEFA souhaite savoir si l'administration est en mesure de nous apporter des éléments concrets sur les suites données à cette demande :

- des arbitrages budgétaires sont-ils envisagés concernant l'IFSE du corps de l'Inspection du travail ?
- un calendrier de travail ou des pistes de revalorisation peuvent-ils être communiqués aux organisations syndicales ?

L'UNSA ITEFA rappelle que cette demande, portée par notre organisation syndicale, reste une priorité pour assurer l'équité, la reconnaissance de l'expertise, la valorisation des missions du corps de l'Inspection du Travail.

En conclusion, l'UNSA ITEFA attend de ce CSA des réponses précises sur les orientations retenues et sur les moyens budgétaires effectivement mobilisés. Nous demandons des garanties concrètes quant à l'égalité d'accès aux droits pour tous les agents, en particulier ceux affectés en DDETS et DDETS-PP.

La qualité du service public et la cohésion de nos ministères reposent avant tout sur la reconnaissance et la valorisation des agents. Cela concerne aussi bien la sécurisation des parcours professionnels pour la catégorie C que la juste revalorisation indemnitaire du corps de l'Inspection du Travail, des mesures qui demeurent essentielles pour garantir motivation, attractivité et reconnaissance de l'expertise.

L'UNSA ITEFA restera pleinement mobilisée, pour veiller à ce que ces engagements se traduisent en actions concrètes et pour défendre avec détermination les carrières, les conditions de travail et la reconnaissance des agents.