



DÉCLARATION LIMINAIRE

CSA Travail Emploi du 25 Juillet 2024

Madame la Présidente,

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

1. Approbation des PV des CSA du 30 juin (pour consultation)
2. Point sur les données des résultats de l'index d'égalité entre les hommes et les femmes (pour information)
3. Présentation du RSU 2022 des MSO (pour échange et débat)
4. Rappel des règles en vigueur concernant le temps de travail (pour information)
5. Expérimentation de la semaine en 4 jours (pour information)
6. Point relatif aux Jeux Olympiques et Paralympiques (pour information)
7. Questions diverses

La situation politique vient rebattre les cartes d'une loi Fonction Publique qui nous était annoncée pour septembre prochain. La possibilité de licencier plus facilement les fonctionnaires, la suppression des catégories A, B et C, souhaitées par le ministre de la fonction publique ne seront pas mise en oeuvre et l'UNSA ne peut que s'en féliciter. Dans ce contexte marqué par les incertitudes politiques, les urgences notamment de revalorisation du pouvoir d'achat se font de plus en plus pressantes et constituent un enjeu capital pour les agents, notamment ceux de catégorie C.

Face au choc d'inflation et à l'insuffisance des revalorisations du point d'indice, la rentrée sociale pourrait bien se révéler à haut risque si des mesures rapides ne sont pas prises. L'UNSA ITEFA demande notamment un plan de requalification massif de C en B, indispensable au regard des missions effectuées par les Adjointes Administratives dans nos services. L'UNSA ITEFA souhaite rappeler dans cette instance les promesses d'évolutions

professionnelles qui ont été faites par exemple aux secrétaires affecté(e)s à l'Inspection du Travail qui ont fait l'effort de se former pour devenir assistant(e)s d'unité de contrôle et qui attendent toujours de voir une amélioration de leur carrière.

L'UNSA ITEFA fait le constat que l'érosion du pouvoir d'achat des agents et l'architecture des grilles indiciaires actuelles ont aussi des conséquences sur la baisse d'attractivité de nos métiers.

Ainsi, nous observons des difficultés à pourvoir les postes vacants, nous assistons par exemple, depuis quelques temps, à la réception de courriels en provenance de collectifs d'agents qui essaient par leurs propres moyens, d'attirer des candidatures sur des postes à pourvoir à l'inspection du travail. La qualité de vie dans leur département est présentée, l'annonce de bureaux individuels agréables, des facilités de parking gratuit, un service de restauration de bonne qualité etc.... pour tenter d'attirer des candidatures.

Tout ceci intervient alors qu'une note des Ministères Sociaux envoyée aux DREETS, datée du 15 juillet dernier, annonce un gel des recrutements externes sur les BOP 124 et 155.

Pour l'UNSA ITEFA, il convient de retrouver très rapidement des solutions particulièrement au sein des services de l'Inspection du Travail pour permettre la mobilité des agents qui le souhaitent, le remplacement de ceux qui partent en retraite. Cette gestion des ressources humaines est indispensable afin d'éviter les intérim sans fin, au risque de susciter une forme de démotivation et un affaiblissement de l'activité de contrôle.

Malgré les difficultés dues au manque d'attractivité pour le recrutement d'inspecteurs(trices), cette année, quatre ITS (inspectrices et inspecteurs du travail stagiaires) n'ont pas été titularisés par le jury de fin de formation.

Après leur réussite au concours, dix huit mois de formation et sans qu'à aucun moment ils n'aient été alertés sur une quelconque insuffisance des attendus de l'Administration, ils ont découvert quelques jours avant de prendre leur poste que leur parcours n'était pas validé. Sans explication préalable à la décision du jury, cette décision est d'une violence inouïe.

L'un d'entre eux a été recruté par la voie contractuelle pour les personnes ayant une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Il a dû justifier de son aptitude à exercer ses fonctions futures lors du dépôt de sa candidature par un certificat médical de compatibilité du handicap avec l'emploi d'inspecteur du travail.

Malgré un niveau largement supérieur à la licence, l'Administration a décidé au terme de sa formation de ne pas le titulariser.

L'obtention du label diversité (AFNOR) obtenu à grand renfort de publicité par les Ministères Sociaux pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité en matière de gestion des Ressources Humaines interroge pour le moins dans la situation présente.

L'UNSA ITEFA réitère par ailleurs, sa demande pour connaître le niveau des diplômes des candidats reçus au concours externe d'inspecteur du travail.

L'UNSA ITEFA souhaite également attirer votre attention sur les projets de relogement au sein des DDETS qui ont été menés avec un dialogue social de façade et sans associer véritablement les agents. Actuellement plusieurs départements nous ont fait remonter leurs difficultés : la DDETSPP de l'Yonne, la DDETS de Vaucluse ...

À la DDETS de Vaucluse un collectif d'agents du SIT s'est même constitué après avoir pris connaissance des plans de leurs futurs locaux et de la note budgétaire du Préfet ayant pour but de diminuer très fortement leurs moyens de fonctionnement.

Les agents refusent de quitter les locaux occupés actuellement tant que des solutions ne seront pas trouvées pour assurer correctement leurs missions.

Si à l'origine, la création des DDETS avait entre autre pour objectif, de faire des économies d'échelle, comment se fait-il par exemple que certains SGCD externalisent maintenant une partie de leurs missions à des sociétés (exemple Société AGILE : Société Anonyme soumise à l'impôt sur les sociétés dont le capital est détenu par l'État).

Quel en est l'impact exact du coût de cette externalisation et les conséquences sur la baisse des moyens imposée à tous les agents dans les DDETS ?

Si les projets de relogement sont à la main des Préfets, l'UNSA ITEFA demande que la DGT en qualité d'autorité centrale de l'Inspection du Travail veille à l'octroi des moyens nécessaires et aux principes de confidentialité lors des relogements prévus tels que défini à l'article 11 de la convention 81 de l'OIT

L'expérimentation de la semaine en 4 jours est inscrite à l'ordre du jour. Globalement le concept séduit les agents. Ce mode de travail permet un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et contribue à réduire l'empreinte carbone par une diminution des trajets domicile/travail. Si la semaine en 4 jours peut-être un levier d'attractivité supplémentaire, la revalorisation des salaires et des carrières est incontournable et prioritaire pour les agents.

Si l'UNSA ITEFA n'est pas opposée par principe à la semaine de travail en 4 jours, certains sujets doivent-être abordés notamment l'Impact de l'augmentation de l'amplitude de travail journalière et de la charge de travail même en cas d'abandon des jours de RTT. Pour l'UNSA, le respect du principe de réversibilité doit-être inscrit pour permettre un éventuel retour au 5 jours de travail si l'agent le souhaite.

L'UNSA ITEFA est favorable à l'expérimentation de la semaine en 4 jours mais souhaite que le choix soit accordé aux agents de choisir le fonctionnement qui leur convient le mieux (4 jour, 4,5 jours ou alternance de semaines en 4 et en 5 jours).

Bien entendu, l'UNSA ITEFA dans une démarche de progrès social souhaite voir la réduction du temps de travail à 32H00 par semaine et la mise en place de la semaine de 4 jours (et non en 4 jours).

L'UNSA s'exprimera sur les autres points de l'ordre du jour lors des débats.

L'UNSA vous remercie de votre attention.