



DÉCLARATION LIMINAIRE

CSA Travail Emploi du 7 Novembre 2024

Madame la Présidente,

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

- 1- Approbation des PV des CSA du 21 septembre et du 3 octobre 2023 (pour consultation)
- 2- Programmation des travaux 2025 et agenda social 2025 (pour échange et débat)
- 3- Point relatif au retex Jeux Olympiques et Paralympiques (pour information)
- 4- Présentation de l'index égalité entre les hommes et les femmes au titre de l'année 2023 (pour échange et débat)
- 5- Bilan des LDG Promotions (pour échange et débat)
- 6- Présentation du RSU 2023 (pour information)
- 7- Bilan des ITD (pour échange et débat)
- 8- Questions diverses

Alors que notre pays est dans une situation budgétaire particulièrement dégradée, le dénigrement des fonctionnaires revient au premier plan. L'exécutif, la presse, les think tanks... participent au bruit de fond généralisé qui consiste à conspuer inlassablement la fonction publique qui serait trop bureaucratique, trop coûteuse, pas assez ouverte, pas assez « agile » etc ...

Quant aux fonctionnaires, ils ne travailleraient pas suffisamment et bénéficieraient d'avantages exorbitants que confère un statut qu'ils considèrent beaucoup trop protecteur. L'UNSA ITEFA aime à rappeler, que si plusieurs millions de salariés pendant la période COVID ont bénéficié de l'activité partielle, c'est parce que nos agents n'ont pas compté les heures de travail et ont fait preuve d'entraide pour arriver à répondre au flux des millions de demandes et participer ainsi à sauvegarder les emplois.

Que ce soit pendant la période de COVID, pendant les jeux olympiques ou au quotidien, les agents démontrent tous les jours leur engagement et leur attachement au service public.

Au lieu de remercier les agents pour leur investissement, le ministre de la Fonction Publique annonce des régressions sociales pour réaliser des économies sur le dos des fonctionnaires :

- suppression de la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat) qui vise à maintenir le niveau de rémunération des agents lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation, sur une période de référence de quatre ans.
- Relèvement de 1 à 3 le nombre de jours de carence
- Réduction du taux de remplacement de la rémunération des agents pour les arrêts de courte durée à 90% au lieu de 100%
- Aucune augmentation pour les fonctionnaires en 2024 et vraisemblablement en 2025
- Suppression des catégories A, B et C, le licenciement pour insuffisance professionnelle, la rémunération au mérite... sont à nouveaux à l'ordre du jour de l'agenda social de la Fonction Publique.

Or, les agents subissent depuis de trop nombreuses années, un gel du point d'indice qui a contribué à niveler par le bas les rémunérations et qui entraîne maintenant un manque d'attractivité qui se fait jour. Pour l'UNSA ITEFA, la question qui ne peut-être éludée indéfiniment, est celle de la stratégie à long terme en matière de rémunération et de carrière des agents.

Alors que nos gouvernants n'ont toujours pas entamé le diagnostic pour tenter d'expliquer le dérapage budgétaire qui conduit la dette publique à un sommet jamais vu depuis la seconde guerre mondiale, l'UNSA ITEFA s'interroge : **les fonctionnaires sont-ils responsables de la mauvaise gestion des finances de l'exécutif ?**

L'Unsa dans le cadre de l'intersyndicale a saisi le Ministre de la Fonction Publique en demandant qu'une réunion consacrée aux annonces faites par le Ministre, soit inscrite à l'agenda.

Alors que notre pays est dans une situation difficile et l'exécutif dans une situation précaire, l'UNSA ITEFA estime qu'ouvrir un nouveau front social dans cette période est peut-être inopportun.

L'UNSA ITEFA souhaite aussi évoquer le rapport inter inspections du 4 février 2024 sur l'évaluation de l'organisation et du fonctionnement des DDETS(PP) qui vient d'être communiqué aux organisations syndicales. La mission souligne d'emblée, que trois ans après la mise en oeuvre des DDETS(PP) la réforme n'a pas générée de résultat tangible.

Cette réforme reportée à deux reprises, « imposée d'en haut », sans étude d'impact préalable, mise en place en pleine période COVID et sans dialogue social a des conséquences néfastes sur les organisations de travail et la santé des agents.

La mission d'inspection observe d'ailleurs « l'existence de RPS avec des situations de burn-out dans la plupart des DDETS(PP) ».

Si la mission relève que les DDETS ont été dotées d'objectifs ambitieux et d'un large champ d'action, elle indique aussi, que les DDETS(PP) pâtissent d'une inadéquation majeure entre l'ampleur des missions et leurs effectifs. Elle fait le constat d'une baisse drastique des effectifs en dix ans : **-30% pour le BOP 124** (conduite et pilotage des politiques sociales) et **-20% pour le BOP 155** (conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail). Elle conclue en indiquant que cette situation a des

conséquences sur la qualité du climat social et le niveau d'attractivité des postes en DDETS(PP). Elle relève aussi les difficultés majeures du SGC dans la gestion des moyens et les aspects relatifs aux Ressources humaines.

Le rapport met aussi l'accent sur la singularité organisationnelle de l'inspection du travail et les difficultés engendrées. Elle indique d'ailleurs que des interlocuteurs de la mission s'interrogent sur la pertinence d'avoir intégré au sein des DDETS(PP) une entité au fonctionnement aussi spécifique et distinct des autres services.

Elle fait le constat, que la réforme de l'organisation territoriale de l'État a induit sur les champs travail-emploi, une perte d'informations des DREETS en comparaison avec le fonctionnement précédent en DIRECCTE. Elle fait état aussi de liens distendus entre le pôle T de la DREETS et le Système d'Inspection du Travail.

Si certains interlocuteurs de la mission ont souligné l'intérêt théorique de regrouper les compétences Emploi et Solidarité, ils indiquent que la plus value concrète de la réforme reste toujours difficile à mesurer trois ans après.

Pourtant devant un tel constat d'échec et contre toute attente, la mission écarte tout retour en arrière. Elle préconise « une consolidation des effectifs », un suivi renforcé des risques psychosociaux, davantage de transversalité, la création d'un 4ème poste de direction dans toutes les DDETSPP et une augmentation de la rémunération des emplois DATE.

Pour l'UNSA ITEFA, cette réforme qui semble avoir été écrite sur un coin de table interroge sur ces réformes qui sont prises sans même en mesurer les conséquences pour les usagers et les conditions de travail des agents. L'UNSA ITEFA considère par ailleurs, que les propositions de la mission inter-inspection sont décevantes car elles ne sont pas à la hauteur des difficultés rencontrées par nos services et ne répondent pas au désarroi des agents.

Pour répondre à la préconisation de transversalité, la fusion des bop 155 et 124 est d'ailleurs prévue dans le Projet de Loi de Finances 2025. L'UNSA ITEFA s'étonne que ce sujet important ne soit pas inscrit à l'ordre du jour du CSA. L'UNSA souhaite connaître les conséquences liées à cette évolution en terme de fonctionnement des services et de fonctionnement des instances de dialogue social.

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

L'UNSA vous remercie de votre attention.