



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire

*PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION MINISTÉRIEL « TRAVAIL
EMPLOI » INSTITUÉ DANS LES DÉPARTEMENTS MINISTÉRIELS RELEVANT DU MINISTRE
DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION*

*Du 21 septembre 2023
à 10 heures*

*La séance est convoquée sous la présidence de Mme Gardette-Humez,
Directrice des ressources humaines des ministères sociaux à la Direction des ressources
humaines des ministères sociaux*

Ordre du jour

Point n° 1 : LDG Mobilités

Point n° 2 : Approbation du règlement intérieur du CSA M TE

*Point n° 3 : Réforme statutaire du corps des contrôleurs du travail (suppression de l'examen
professionnel d'accès au grade d'avancement)*

Point n° 4 : Présentation du rapport social unique (RSU) 2021 des ministères sociaux

*Point n° 5 : Demande d'expertise pour risque grave pris en application de l'article 66 du
décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux CSA dans les administrations et les EP
de l'État*

Point n° 6 : Présentation du plan-cadre Diversité 2023-2025

Point n° 7 : Bilan du plan-cadre Égalité 2022-2024

*Point n° 8 : Bilan pour l'année 2022 de la mise en œuvre du dispositif de signalement en
application de l'arrêté du 26 mai 2021*

Liste des présents :

Pour l'administration :

- Madame Caroline GARDETTE-HUMEZ, directrice des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales, DRH
- Madame Géraldine BOFILL, cheffe de service, DRH



MINISTÈRES SOCIAUX

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire

- Monsieur Benoît GERMAIN, DRH
- Madame Cyrielle BENKACI, DRH
- Madame Evelyne BONNAFOUS, responsable de la coordination du pilotage et des pôles de gestion DRH
- Monsieur Jérôme ELISSABIDE, chef de mission, DRH
- Monsieur Gilles PEREIRA, DRH
- Monsieur Eugène FERRI, DRH
- Madame Christelle CHAMBARLHAC, DGT
- Madame Adeline ROUZIER-DEROUBAIX, DRH
- Madame Annelsa MYDLARZ, DRH
- Monsieur Guillaume NICOLAS, DRH
- Monsieur Adrien FAUCHIER, DRH
- Monsieur David BRESSOT, DRH

Experte invitée par l'administration :

- Madame Nadia HAMADACHE, directrice de RSE Concept

Pour les représentants du personnel :

| | | |
|--------------------------------------|-----------------------------|------------|
| CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU | Madame Cécile CLAMME | Titulaire |
| CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU | Madame Emeline BRIANTAIS | Titulaire |
| CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU | Monsieur Lucas DEJEUX | Titulaire |
| CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU | Madame Patricia JAN | Titulaire |
| CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU | Monsieur Damien COULBEAUT | Titulaire |
| CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU | Madame Alexandra ABADIE | Titulaire |
| CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU | Monsieur Gérald LE CORRE | Suppléant |
| CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU | Madame Louise FASSO-MONALDI | Suppléante |
| CGT/Solidaires Fonction Publique/FSU | Madame Sophie POULET | Suppléante |

| | | |
|------|--------------------------------|-----------|
| CFDT | Monsieur Mathieu MARCINKIEWICZ | Titulaire |
| CFDT | Madame Anne DUCHATEAU | Titulaire |
| CFDT | Monsieur Henri JANNES | Titulaire |

| | | |
|------|-------------------------|------------|
| UNSA | Monsieur Serge PARRA | Titulaire |
| UNSA | Madame Léonide CESAIRE | Titulaire |
| UNSA | Monsieur Daniel CARLIER | Titulaire |
| UNSA | Madame Arsène CREANTOR | Suppléante |

| | | |
|----|-----------------------------|-----------|
| FO | Monsieur Vadim HOSEJKA | Titulaire |
| FO | Monsieur Laurent LEFRANÇOIS | Suppléant |

La séance est ouverte sous la présidence de Mme GARDETTE-HUMEZ à 10 heures 15.

Il est procédé à l'appel des représentants du personnel. Le quorum est atteint.

Mme CESAIRE (UNSA) est désignée secrétaire adjointe de séance.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) procède à la lecture de l'ordre du jour. Elle y ajoute les questions diverses qui portent sur :

- la scolarité des IET,*
- la revalorisation d'IFSE des agents de contrôle et des assistants d'unité de contrôle en cas de mobilité,*
- les procédures de déménagement du site de Mirabeau vers le site de TODS.*

Il est rappelé que la séance se tient à la fois en présentiel et en distanciel, que celle-ci fait l'objet d'un enregistrement et d'une prise de notes dans la perspective de la rédaction de son procès-verbal.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Je vous propose de passer aux déclarations liminaires, par ordre de représentativité des organisations syndicales.

Mme CLAMME (CGT) — Concernant l'ordre du jour, je n'ai pas trouvé le règlement intérieur sur la plateforme ECHOS. Quant au point sur l'expertise, il devrait plutôt être examiné en formation spécialisée (FS) en premier lieu.

Mme BOFILL (DRH) — Il s'agit d'un point d'information devant le CSA, préalablement à son traitement en FS. Ce point sera effectivement inscrit à l'ordre du jour de la prochaine FS.

Mme CLAMME (CGT) — La CGT souhaite par ailleurs s'assurer de la présence de la DGT à cette séance avant de solliciter un point supplémentaire. Je suppose que la DGT est absente, aujourd'hui.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Mme TINDILLIERE doit normalement assister au CSA ce matin, cependant j'ignore si elle a pu nous rejoindre à distance.

Mme CLAMME (CGT) — Je rappelle que vous nous avez annoncé, lors de la dernière instance, que la DGT était systématiquement présente aux CSA M TE. Nous souhaiterions aborder un point divers, de préférence en présence de la DGT, à propos de la suspension d'un inspecteur du travail qui court depuis la fin du mois de juillet. Le sujet nous semble urgent.



MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous enregistrons cette nouvelle question diverse et prévenons la DGT.

Mme CLAMME (CGT) — Dans le mandat précédent, nous avons à nous renseigner sur l'identité des nombreux représentants de l'administration participant aux instances. Nous constatons que la tendance est désormais inverse !

Mme CLAMME, au titre de la CGT, de SUD et de la FSU-SNUTEFE, donne lecture de la déclaration suivante :

La rentrée 2023 est marquée par l'entrée en vigueur de la réforme des retraites, majoritairement rejetée par la population : E. Macron et le gouvernement d'E. Borne ont utilisé tous les moyens à leur disposition pour passer en force et ont réussi à mener à bien un nouveau pan de leur projet de casse sociale, malgré une mobilisation d'une ampleur historique et l'opposition catégorique de la totalité des organisations syndicales. Ce déni de démocratie et ce passage en force laisseront bien évidemment des traces. Mais nous ne sommes ni résigné.es, ni découragé.es ! Nous appelons nos collègues à participer massivement à la journée européenne de mobilisation prévue le 13 octobre prochain et à continuer à se mobiliser pour l'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux, contre l'austérité et pour l'égalité femmes – hommes. Nous les appelons également à participer aux manifestations prévues le 23 septembre, contre le racisme et les violences policières. Ce mois de septembre 2023 est également marqué par plusieurs décès de travailleur.se.s exposé.es à de très fortes chaleurs, dans les vignobles notamment. Nos organisations syndicales ont interpellé le Ministre du Travail que vous représentez aujourd'hui : il ne faut en aucun cas compter sur le « bon sens » des employeurs, ainsi qu'évoqué dans les communications ministérielles ou considérer que les seuls principes généraux de prévention – qui ne sont associés à aucun dispositif répressif – sont suffisants pour préserver la santé et la sécurité des travailleur.se.s. Il y a urgence à revoir la réglementation et le régime de sanctions applicables en cas d'infraction, en commençant par fixer des seuils réglementaires contraignants d'exposition à la chaleur. Il y a urgence à revoir les outils juridiques à la disposition de l'Inspection du travail en ces matières, en commençant par un nouvel arrêté temporaire d'activité qui permettrait aux agent.es de contrôle de soustraire les travailleur.se.s au risque sans préjudice, notamment sans perte de salaire, (sur le modèle de ce qui existe déjà pour d'autres risques à l'article L4731-1 du code du travail) dès lors que le seuil d'exposition à la chaleur fixé réglementairement aura été dépassé. **La santé et la sécurité des travailleur.es doivent être garanties en toutes circonstances climatiques.**

S'agissant de la situation au sein des services, nous voudrions pouvoir enfin observer ne serait-ce que l'amorce d'une amélioration de la situation. Ce n'est malheureusement pas le cas et nous sommes donc contraint.es de nous répéter, en commençant par vous alerter, pour la nième fois, sur :

- L'état des effectifs à l'inspection du travail,
- Les conséquences désastreuses de l'OTE.



MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire

Sur le premier point, nous n'avons eu de cesse ces dernières années de dénoncer et d'alerter quant aux réductions d'effectifs qui ont frappé l'inspection du travail, dégradant tant la qualité du service rendu aux usager.es que les conditions de travail des agent.es qui l'exercent.

Tout dernièrement lors d'une des interventions du Ministre devant l'Assemblée nationale, nous apprenions une nouvelle diminution portant les effectifs de contrôle à 1674 agent.es (en équivalent temps plein) pour... plus de 20 millions de salariés !

Nous apprenions également, par un document du 14 juin 2023 de la Direction Générale du Travail, non diffusé aux agent.es dans la plupart des départements, et non présenté aux organisations syndicales représentatives malgré nos demandes répétées, que la catastrophe s'est aggravée. De 376 sections d'inspection vacantes en mars 2022, nous sommes passés à 446 en mars 2023 ! Et au passage, on s'aperçoit que le nombre total de sections a diminué : de 2048 en 2022 à 1818 en 2023. Non content de ne pas pourvoir les postes, le ministère continue d'en supprimer définitivement par dizaines pour tenter de masquer la pénurie d'agent.es. Malgré ces basses manoeuvres, le taux de vacance (nombre d'agent.es effectivement présent.es/nombre de postes théorique) a grimpé en flèche, et dépasse 22%. Autrement dit : plus d'un.e travailleur.e sur cinq est dans l'impossibilité de se tourner vers un.e agent.e de contrôle de l'inspection du travail ! Cela représente plus de 4 millions 500 000 salarié.es !

Et quand on regarde les autres postes qui concourent au service public de l'inspection du travail, la situation n'est pas meilleure : moins de 450 agent.es au plan national dans les services de renseignement en droit du travail, tout juste 600 assistant.es de contrôle (70 de moins qu'il y a deux ans), en charge notamment d'accueillir et d'orienter les usager.es. Si la situation continue d'empirer, c'est parce que le nombre de postes ouverts aux concours, quand bien même il a fortement augmenté, demeure insuffisant pour couvrir les départs en retraite, qui ont augmenté tout aussi fortement.

Sur le second point relatif à l'organisation territoriale de l'Etat, que nos organisations syndicales n'ont eu de cesse de dénoncer, ce sont vos propres missions d'enquête qui concluent à leur échec total. Le 13 septembre 2023, a en effet été présenté en CSA des



MINISTÈRES SOCIAUX

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire

DDI le rapport de la mission inter-inspections sur l'organisation et le fonctionnement des SGCD. Sur l'aspect diagnostic, les titres des parties et sous-parties parlent d'eux-mêmes : "Deux ans après sa mise en place, la réforme n'a pas atteint les objectifs qui lui étaient assignés", "L'ampleur des dysfonctionnements rencontrés alimente un retour d'expérience négatif chez l'ensemble des acteurs", "dégradation de la qualité de service", "nombreux dysfonctionnements", "incapacité des SGCD à assurer toutes leurs missions", "épuisement des équipes manifeste"....

On apprend notamment :

- que le délai moyen de traitement d'une demande assistance informatique est passé de 41,7 heures (2021) à 79,5 heures (2022)
- que les délais de paiement des SGCD des fournisseurs sont tellement longs que l'Etat leur verse des intérêts moratoires dans 11% des cas.
- s'agissant des outils informatiques, le rapport pointe : « *une méconnaissance du système d'information et des logiciels métier des ex-unités départementales des DIRECCTE qui rendait inadapté le déploiement des postes Noémi pour les agents de ces structures qui rejoignaient les nouvelles DDETS, mettant en risque la continuité des missions du système d'inspection du travail* ». Ce n'est pas faute de l'avoir dénoncé à maintes reprises, notamment dans le cadre de cette instance !

Et au final, alors que c'était tout de même l'objectif principal affiché, aucune économie n'a été réalisée, au contraire !! Il est vraiment temps de sortir de l'OTE inefficace pour le service public et qui a considérablement détérioré les conditions de travail des agents. Entendez enfin raison !

Les services déconcentrés n'ont toutefois pas le monopole en matière de dégradation des conditions de travail : pour les services centraux qui sont toujours sur le site « Mirabeau », la situation est de plus en plus problématique, avec des variations de température de 17° à 27°, une climatisation qui fonctionne par intermittence, des prestations de restauration d'une qualité qui ne cesse de diminuer... L'administration a manifestement abandonné le navire bien avant qu'il ne coule !

Si vous aviez tenu compte des interventions des organisations syndicales notamment dans les instances, nous n'en serions pas à ce niveau de désastre tant du point de vue des effectifs du ministère que de l'organisation de nos services. Et si nous en sommes là, c'est bien que l'administration considère les instances de représentation du personnel comme des chambres d'enregistrement et les organisations syndicales comme des tracasseries. Sur ce point également, nous ne nous résignons pas et continuons à dénoncer les conditions du « dialogue social » au sein de notre Ministère qui devrait pourtant être exemplaire.

Concernant le fonctionnement du CSA ministériel :

La situation que nous dénonçons depuis plusieurs années ne s'améliore pas dans le cadre de l'actuel CSA ministériel et nous continuons à constater de nombreux dysfonctionnements : absence de réponse aux questions posées alors mêmes qu'elles relèvent des prérogatives des instances, non-respect du champ de compétences des CSA, refus de mettre des points à l'ordre du jour, ou de communiquer des données pourtant prévus réglementairement, absence de transmission ou transmission tardive des documents accompagnant l'ordre du jour. Pire, vous semblez déterminés à franchir un nouveau cap dans la pratique du monologue. Vous



MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire

avez annoncé de façon incompréhensible aux représentant.es du personnel des CAPs que les suppléant.es ne seraient plus autorisé.es à prendre la parole, alors que cette règle n'a jusqu'alors jamais été appliquée dans notre ministère. L'ensemble des organisations syndicales vous ont interpellé et la réponse évasive adressée à ce stade n'est évidemment pas de nature à nous rassurer.

Le rapport social unique dont l'examen est à l'ordre du jour de cette réunion est également un bon exemple : deux ans de retard et des informations pourtant réglementaires et maintes fois réclamées toujours manquantes (nous les avons détaillées dans le cadre de notre précédente déclaration préalable, mais c'est bien le même document qui nous est présenté aujourd'hui).

Concernant les demandes et signalements portés à la connaissance de la direction des ressources humaines :

Les alertes et saisines que nos organisations adressent à la DRH ne reçoivent pour la plupart aucune réponse, ni même un accusé réception. Ce silence est la règle y compris pour des alertes concernant des situations de discrimination qui entrent dans le cadre des procédures prévues tant par l'accord du 09 mai 2017 que par l'arrêté du 26 mai 2021 et devraient donner lieu à une enquête. Autre exemple, malgré nos demandes répétées et insistantes, nous n'avons toujours pas de solution satisfaisante pour communiquer avec tou.te.s nos collègues, notamment celles et ceux qui ont muté au cours de l'année qui vient de s'écouler. Nous le redisons ici pour celles et ceux qui se plaignent de (ne pas) recevoir nos communications : nous faisons au mieux avec les solutions techniques pourries mises à notre disposition par le Ministère pourtant en charge du « dialogue social » ! Dans certaines régions ou départements, des directeur.trice.s se permettent de refuser sèchement des demandes de rendez-vous présentées par les organisations syndicales. Nous ne savons plus comment le dire : ce fonctionnement est inadmissible, il en va du respect des droits élémentaires des agent.es.



Concernant le respect de l'accord sur l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations :

Que nos organisations soient ou non signataires, force est de constater que vous n'appliquez pas les accords que vous avez-vous-même signés ! Concernant tout particulièrement l'accord du 09 mai 2017 sur l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations, loin d'avoir permis de traiter les situations de discrimination rapportées, son entrée en vigueur s'est surtout accompagnée d'un accroissement de la communication du Ministère sur le sujet : « le chat, la diversité et nous », exposition de photographies "O.U.I Diversités !, ou bien l'équipage de la Team Jolokia »... Les communications sont souvent problématiques et illustrent le peu de cas qu'il est fait dans notre ministère des discriminations. La DRH n'a jamais pris la peine de répondre à nos dénonciations de ces campagnes scandaleuses ni n'a modifié d'un iota sa ligne éditoriale.

Le droit d'enquête s'est avéré fictif, et le suivi de l'accord inopérant. Tout dernièrement, trois agent.es ont demandé à pouvoir bénéficier de l'enquête prévue par les stipulations de l'accord et les dispositions de cet arrêté dans le cadre de saisines pour discrimination syndicale, sans que l'administration ne donne suite à ces demandes pourtant répétées. La seule enquête initiée pour discrimination syndicale a été lancée il y a près d'un an et n'a toujours pas connu de conclusions à ce jour. Depuis plus d'un an nous demandons le bilan de la mise en oeuvre de l'arrêté du 26 mai 2021 sur les signalements ! Si le point est inscrit à l'ordre du jour, vous ne nous transmettez que le bilan de la ligne d'écoute et d'alerte (LEA) qui n'est que l'un des différents canaux de signalement possibles !

Le plan diversité 2023-2025 que vous nous présentez en est d'ailleurs une parfaite illustration : à peine 12 pages, 2 axes sur 7 concernent de la Comm', nous sommes renvoyé.es à des « guides de bonnes pratiques », rien sur le fond pour mettre fin aux pratiques discriminatoires ancrées au ministère. Alors que dans le même temps, le bilan annuel LEA de 2022 mentionne que LEA a donné des suites favorables concernant 7 signalements pour discrimination considéré comme suffisamment établis (3 syndicales, 2 en raison de l'état de santé, une sur le handicap, une sur le lieu de résidence). Après cela, vous osez encore prétendre au label « Diversité » !

Ce n'est définitivement pas notre conception du dialogue social. Nous vous demandons solennellement de revenir à un dialogue social respectueux, qui reconnaisse le rôle prépondérant des représentant.es des personnels, ce qui passe notamment par :

- Le strict respect des compétences et du fonctionnement des instances, notamment le traitement des points inscrits à l'ordre du jour en transmettant les documents préparatoires nécessaires dans des délais suffisants ;
- Des consignes claires afin que l'ensemble des élu.es y compris suppléant.es puissent s'exprimer librement dans les instances ;
- Des réponses argumentées données dans des délais diligents aux organisations syndicales ;
- Des rappels aux directions locales pour qu'elles fassent droit aux demandes d'entrevues de nos sections et syndicats.

Concernant le retour des objectifs chiffrés

En cette rentrée, nous observons le retour en force des objectifs individuels chiffrés, avec notamment le chiffre de 100 interventions par agent.e et par an pour les agent.es de contrôle de l'Inspection du travail qui tourne en boucle dans les services. Nous ne sommes pas en train



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

de négocier ou de marchander : ce n'est pas le nombre retenu qui nous heurte – raisonnable ou non, nous n'engagerons même pas la discussion – mais bien le principe ! La qualité du service public rendu à l'utilisateur ne se mesure pas ainsi et les objectifs chiffrés ont un effet pathogène connu et reconnu. Nous demandons le respect des engagements passés et la suppression de tous les objectifs individuels chiffrés.

Concernant les Contrôleur.se.s du travail

Le contenu du point inscrit à l'ordre du jour nous paraît comme une provocation ! Alors que nous n'avons cessé de rappeler la gravité du problème, avec encore plus de 600 collègues laissés de côté à l'issue d'une réforme fondamentalement insatisfaisante, vous présentez comme une avancée une mesure qui est seulement destinée à vous éviter un examen professionnel qui vous paraît peu utile pour passer à la catégorie « hors classe ». Le problème, c'est le nombre ridicule des postes proposés pour cette catégorie un peu plus favorable ; le problème, c'est le caractère non linéaire de la carrière ; le problème, c'est que toutes les contrôleur.se.s du travail qui le souhaitent ne soient pas encore intégrés dans le corps de l'Inspection du travail. En revanche, dans l'état actuel des choses, prévoir une forme alternative d'accès à une catégorie plus favorable, par examen professionnel, plutôt que la seule option « au choix », c'est-à-dire au bon vouloir des petites chef.fes locales puis de la DRH, ne nous semble pas être un problème, au contraire.

M. MARCINKIEWICZ, au titre de la CFDT, donne lecture de la déclaration suivante :

Madame la Présidente, mesdames et messieurs, chers collègues,

Dans quelques jours, le gouvernement présentera son projet de loi de finances pour 2024. Quel sort ce budget réservera-t-il aux agents du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion ?

Sans surprise, notre organisation syndicale ne pourra cautionner aucune suppression d'emploi supplémentaire. Bien au contraire, nous revendiquons des recrutements significatifs et des revalorisations salariales au sein de notre ministère. Espérons être entendus.

Être entendus, nous aurions également aimé l'être lorsque notre organisation syndicale dénonçait il y a 4 ans la création des SGC-D. Aujourd'hui, nous ne pouvons qu'en constater l'échec.

Les observations relevées par la mission inter-inspections diligentée dans le cadre du comité de pilotage des DDI le qualifient parfaitement.

Les inspecteurs de l'administration affirment ainsi que « *l'objectif premier de la réforme et celui d'efficience ne sont pas atteints* ». Ou encore qu'« *aucune économie de fonctionnement substantielle n'a été réalisée* ». La mission note aussi « *une augmentation de 10 % des effectifs des SGC-D* » et de « *nombreux reports de charge vers les services soutenus* ». Autrement dit, nous avons donc transféré nos effectifs aux préfectures pour au final continuer d'assurer nous-



MINISTÈRES SOCIAUX

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général Direction des ressources humaines Pôle vie au travail et dialogue social Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire

mêmes certaines missions, face à l'incapacité structurelle des SGC-D à les assumer. Cherchez l'erreur !

Ce rapport confirme également les importants dysfonctionnements constatés depuis la mise en place des SGC-D. Et la liste est longue : des incidents de paye, des difficultés à obtenir des remboursements de frais, des interruptions d'activité liées à des problèmes informatiques ou encore le naufrage de l'organisation des élections professionnelles 2022...

La mission évoque ainsi « *une stagnation voire un recul marqué de la performance des fonctions support ...* ». Nous n'allons évidemment pas la contredire sur ce point.

C'est pourquoi nous soutenons sa recommandation de ne pas poursuivre l'expérimentation de mutualisation des fonctions supports au niveau régional au vu des échecs constatés en Île-de-France et en région PACA. Mais nous ne pouvons en aucun cas souscrire aux autres recommandations qui ne font que sanctuariser les SGC-D. Bien au contraire.

Les témoignages récents de nos collègues affectés en DDETS(PP) montrent que l'entêtement dans la bêtise administrative se poursuit. Dans une direction départementale de l'Ouest de la France, le SGC-D local a fait preuve d'innovation : lorsque vous aurez besoin d'un simple stylo, vous devrez désormais remplir un formulaire papier que vous devrez faire viser par votre chef de service et que vous devrez ensuite retourner au SGC-D ! Comptez 1 à 3 mois environ pour recevoir votre stylo. Et surtout, « *commandez le strict minimum* » ordonne le SGC-D aux agents.

Dans une autre DDETS(PP), à l'Est de la France cette fois-ci, le SGC-D a décidé d'interdire aux agents la faculté de réserver un hébergement lorsque les réunions ou formations programmées sont d'une durée inférieure ou égale à 2 jours. Les collègues de la DDETS(PP) en question doivent donc désormais effectuer 1h45 de trajet le matin et 1h45 de trajet le soir, en plus de leur journée de travail. Est-ce cela, l'efficacité du service public ?

Plus globalement, et nous vous posons cette question de la manière la plus solennelle qui soit : quelle est l'avenir d'une administration qui n'arrive même plus (ou qui ne veut plus) fournir de stylos à ses agents ?

Errare humanum est, perseverare diabolicum nous dit l'adage. L'administration doit donc tirer les conséquences de son erreur et ne pas persévérer dans ce modèle d'organisation. Nous revendiquons ainsi la fin des SGC-D et la réinternalisation de nos fonctions supports, au plus près des agents et dans l'intérêt du service public.

L'enjeu est majeur et pas seulement pour nos conditions de travail.

Nous souhaitons enfin conclure notre propos en rappelant notre attachement au dialogue social. Nous l'avons déjà dit et nous le redirons autant de fois que nécessaire : nous vous demandons de nous transmettre les documents utiles à la préparation de l'ordre du jour du CSA-M suffisamment tôt pour permettre un échange constructif et de qualité. Nous demandons également que les ordres du jour soient tenus et respectés : nous ne pouvons pas reporter sans cesse les sujets à une séance ultérieure ou refuser de les traiter, faute de temps suffisant. Nous vous demandons donc de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer un dialogue social de qualité dans notre ministère.

Cette conclusion sur le dialogue social s'adresse aussi à M. Dussopt, notre ministre. Le dialogue social doit irriguer l'ensemble de nos services, il ne doit exclure aucun service, ni aucun agent quelle que soit sa catégorie. Notre ministre ne doit pas plus s'en exclure, sous peine de mal



MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire

appréhender les difficultés de son administration. Quand aurons-nous l'honneur de l'accueillir dans cette instance ?

Merci de votre attention.

M. PARRA, au titre de l'UNSA, donne lecture de la déclaration suivante :

Madame la Présidente, Le CSA Ministériel est convoqué avec l'ordre du jour suivant :

- 1- LDG Mobilité
- 2- Approbation du règlement intérieur du CSA M TE
- 3- Réforme statutaire du corps des contrôleurs du travail (suppression de l'examen professionnel d'accès au grade d'avancement)
- 4- Présentation du rapport social unique (RSU) 2021 des ministères sociaux
- 5- Demande d'expertise pour risque grave pris en application de l'article du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux CSA dans les administrations et les EP de l'Etat
- 6- Présentation du plan-cadre Diversité 2023-2025
- 7- Bilan du plan – cadre Egalité 2022-2024 8- Bilan pour l'année 2022 de la mise en oeuvre du dispositif de signalement en application de l'arrêté du 26 mai 2021

Le CSA ministériel est convoqué aujourd'hui avec un ordre du jour pléthorique. Les documents reçus juste avant le CSA nous interroge sur la volonté du Ministère du Travail à mettre en oeuvre un dialogue social de qualité. Pour l'UNSA Itefa, de nombreux sujets viennent renforcer ce sentiment de dégradation du dialogue social :

- Les agents sont toujours en attente des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude.
- Le Complément Indemnitare Annuel a été versé aux agents sans information, sans notification préalable et sans consultation des CSA.
- Dans les services déconcentrés les changements d'organisation du travail ne font même plus l'objet de consultation des instances de dialogue social.
- La gestion réalisée par les S.G.C. soulève le mécontentement généralisé des agents.

L'exemple de **Mayotte** est emblématique sur ce point, nos collègues qui vivent déjà dans un contexte particulièrement difficile (insécurité endémique, crise de l'eau, crainte d'une pénurie alimentaire...) se voient confrontés à des difficultés liées à la gestion confiée au SGC :

- . Retards fréquents dans le versement des diverses primes (indemnité de sujétion géographique),
- . Absence de reversement IFSE et erreurs de montant,



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

- . Retards considérables dans le traitement des dossiers carrière des agents (échelons, retraite, formation...)
- . Absence ou retard d'arrêté d'avancement d'échelon

L'UNSA Itefa est déjà intervenue à deux reprises en bilatérale avec la DRH et le SG des Ministères Sociaux à ce sujet et nous espérons avoir été entendus pour que des solutions rapides soient enfin mises en oeuvre pour apporter des solutions à nos collègues.

L'UNSA souhaite revenir sur le rapport de la mission inter-inspections concernant l'organisation et le fonctionnement des SGCD. Celui-ci fait le constat de dysfonctionnements à tous les niveaux, conséquences d'une réforme inadaptée, mal préparée et survenue au plus mauvais moment (crise sanitaire, nouvelle réforme de l'administration territoriale de l'Etat avec la création des DDETS/PP).

Pour tenter d'améliorer la situation, le Plan d'Action recommande par exemple, la mise en place d'une évaluation de la performance dans les SGCD à base d'indicateurs.

Pour l'UNSA, ces nouvelles tâches vont générer inévitablement une augmentation de la charge de travail de reporting alors que le rapport note déjà une insuffisance des effectifs et l'épuisement des équipes dans les SGCD. Plus grave encore, l'une des mesures du plan d'actions préconise de remettre en cause le rôle des référents de proximité en réorientant leur activité vers l'appui au pilotage.

L'UNSA dénonce cette mesure et rappelle que ce rôle de référent de proximité, est sans doute aujourd'hui, ce qui permet encore de réguler les tensions au sein des services. Réorienter leurs missions vers autre chose ne fera qu'empirer la crise des DDI et SGCD.

Ainsi, malgré un diagnostic affligeant, la mission proscrit tout retour en arrière et préconise un Plan d'Actions pour tenter d'aller encore un peu plus loin dans cette organisation. Pour l'UNSA cette organisation « imposée d'en haut », sans concertation et qui a démontré de tels dysfonctionnements doit-être revue avec les représentants du personnel.

L'Autre sujet de préoccupation majeure pour les agents ce sont les conséquences de l'inflation. En cette rentrée sociale, les agents sont confrontés à l'augmentation des produits alimentaires, du carburant, de l'électricité, les taxes foncières, des loyers, ... : **tout augmente sauf les salaires !** Pour seule réponse, il a été accordé généreusement aux agents publics une augmentation de 1,5 % alors que l'inflation devrait atteindre 5,8 % cette année. La non revalorisation des salaires à hauteur de l'inflation depuis de nombreuses années maintenant, créé pour les agents un sentiment d'appauvrissement et de déclassement. Le gouvernement a annoncé également, le versement d'une « prime exceptionnelle pouvoir d'achat » pour une partie des agents, pour les autres ce sera une perte sèche. L'UNSA Itefa s'élève contre ce type de prime aléatoire ou de chèques



MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

divers . Les agents ne demandent pas l'aumône, ils souhaitent juste vivre dignement de leur salaire. Par ailleurs, l'augmentation du montant des primes n'est pas sans conséquences sur le niveau des pensions de retraite. Elle a pour effet la baisse constante du taux de remplacement et une baisse généralisée des pensions de retraite des fonctionnaires.

Devant l'absence de réponse à nos revendications d'augmentation des salaires, l'UNSA dans le cadre de l'intersyndicale, appelle à une journée de mobilisations et de manifestation le vendredi 13 octobre 2023. Je vous remercie de votre attention.

M. HOSEJKA, au titre de FO, donne lecture de la déclaration suivante :

Les revalorisations salariales annoncées par le Ministre de la Fonction Publique au mois de juin 2023 ne répondent pas aux problèmes de rémunération pour les fonctionnaires et les contractuels.

En effet, la revalorisation du point d'indice de 1,5% (une aumône...) correspond à une augmentation au 1er juillet 2023 de 30,72 euros bruts pour un agent de catégorie B2 échelon 6, d'indice brut 480. L'attribution de 5 points d'indice au 1er janvier 2024 permettra une augmentation salariale de 21,65 euros bruts pour ce même agent. De janvier 2022 à mai 2023, l'augmentation des prix a été de 7,6%. L'ensemble de la grille indiciaire et des rémunérations accessoires (primes, etc..) a-t-il été réévalué de 7,6% ? La réponse est malheureusement non.

En juillet 2022, les agents ont bénéficié d'une augmentation de 3,5% du point d'indice, puis en juillet 2023, une augmentation de 1,5%, en deçà des 7,6% d'inflation connue en mai.

Rappelons que l'augmentation de 5% du point d'indice ne porte que sur le traitement indiciaire, or, les agents de la Fonction publique d'Etat ont, en moyenne, près d'un quart de leur salaire rémunéré sous forme de primes, primes qui échappent à toute augmentation !

Après le 1er janvier, seuls 11 points sépareront un agent de catégorie C à l'échelon 1 (361 points) d'un agent à l'échelon 10 (372 points) pour 15 années de carrière et seuls 4 points sépareront un agent de catégorie B au 1er échelon (368 points) d'un agent au 5ème échelon (371) pour 8 années de carrière ! Une vraie « smicardisation des collègues » titulaires ou contractuels.

Si notre ministre n'a pas la main sur le point d'indice ou les grilles indiciaires, un plan de transformation C en B et une revalorisation de l'IFSE des catégories C qui en sont systématiquement écartés est extrêmement urgent. Comment travailler sereinement quand la fin du mois arrive le 15 ? D'autant plus que les plus bas salaires sont contraints de résider en dehors de leur résidence administrative et cumulent hausse du carburant et temps déplacement importants.

Dans ce contexte économique pesant, nos collègues contractuels en CDD subissent pour beaucoup d'entre eux, une précarité subie. Qu'en est-il des cédés massives dans nos



MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général Direction des ressources humaines Pôle vie au travail et dialogue social Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire

services ? Nous notons par ailleurs que des contractuels sont souvent recrutés en équivalent adjoint administratif (au SMIC donc) alors que leurs missions sont celles d'un secrétaire administratif : il faut que cesse ces économies de « bouts de chandelle » !

Nous notons avec amertume l'accroissement du recrutement de contractuels au détriment de fonctionnaires sous statuts. L'air du temps... Mais au moins, si suivre la logique du privé est devenu le paradigme, pourquoi ne sont pas recrutés des contractuels en CDD pour motif de remplacement quand un agent est en longue maladie ? Pourquoi ne pas recruter des CDD pendant que des collègues partent en retraite et soldent leurs congés et CET ?

Concernant les contrôleurs du travail, est proposé à l'ordre du jour de ce CSA la disparition de l'examen professionnel. Face au refus de l'administration de répondre aux revendications des organisations syndicales (à savoir l'intégration de tous les contrôleurs du travail dans le corps de l'inspection du travail, comme cela avait été promis au moment de la réforme « Ministère Fort ») et de laisser nos collègues sans aucune perspective, FO TEPF avait proposé à l'administration de faire au moins un geste aux membres du corps des contrôleurs du travail en les classant tous en hors classe. Cette solution permettait au passage de ne plus organiser d'examen professionnel pour un effectif aussi faible. Vous avez choisi de supprimer l'examen professionnel sans passer tous les contrôleurs du travail de classe normale en hors classe. Telle n'était pas notre demande. FO TEPF maintient cette demande initiale.

Concernant les secrétaires administratifs et les attachés, une importante revalorisation de l'IFSE a eu lieu en 2022, ce qui est positif. FO TEPF rappelle néanmoins que cette revalorisation est lié à une harmonisation interministérielle. En d'autres termes, les ministères sociaux étaient moins disant que la moyenne des autres ministères. FO TEPF demande un bilan chiffré de cette revalorisation : l'objectif a-t-il été atteint ?

Concernant le corps de l'inspection du travail, nous avons dressé le triste bilan d'un corps laissé à l'abandon. Intérêt du métier, sous-effectifs chroniques avec des perspectives sombres (l'âge moyen dans ce corps est de 49 ans, les départs en retraite sont massifs) ayant un effet repoussoir pour passer le concours, décrochage complet de la rémunération par rapport à des corps équivalents. Il est nécessaire de susciter les vocations... et de donner à nos collègues en poste l'envie de rester.

FO TEPF rappelle ses revendications :

- Pas une section vacante, un agent de contrôle pour 5000 salariés
- Une vraie revalorisation de la grille indiciaire du corps de l'inspection du travail
- Un IFSE reconnaissant la technicité unique du métier
- Un déroulé de carrière digne : les DA inspectants, c'est vraiment maintenant !



MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général Direction des ressources humaines Pôle vie au travail et dialogue social Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire

- Des lignes directrices de gestion tenant compte des spécificités du métier d'agent de contrôle

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Merci à tous. Laissez-nous vous apporter quelques éléments de réponse, à plusieurs voix. Je tiens à rappeler, en préambule, que la présence d'Olivier DUSSOPT était prévue en CSA l'année dernière, pour vous annoncer les moyens que le ministère avait obtenus dans le cadre du projet de loi de finances (PLF) 2023. Or, il se trouve que ce CSA n'a pas pu se tenir, faute de quorum.

Une nouvelle réunion s'organise, à l'occasion du PLF 2024, à laquelle le ministre sera présent et à laquelle tous les représentants du personnel siégeant en CSA seront conviés. Il en ira de même dans le champ des Affaires sociales. Ces réunions auront lieu hors CSA.

Mme BOFILL va vous présenter les éléments du plan d'action relatif à l'organisation territoriale de l'État, sans pour autant revenir sur le constat dressé par les inspections.

Mme BOFILL (DRH) — Le 13 septembre, les représentants des administrations des ministères de l'ATE étaient conviés à une présentation proposée selon un format atypique puisqu'elle s'est déroulée hors CSA et qu'y ont également été conviés les représentants du personnel du CSA de réseau des DDI et ceux du CSA des réseaux préfectoraux.

L'ensemble des représentants du personnel a mis en avant les éléments de diagnostic du rapport. Le secrétaire général du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer (MIOM), qui présidait la séance en présence de la DRH du MIOM, a exposé aux élus le plan d'action.

Il en ressort deux sujets notablement importants et, en réponse à M. PARRA, les missions des référents de proximité ne seront pas revues. La mise en place d'une animation de ce réseau est plutôt envisagée, afin de soutenir l'action des référents de proximité.

En outre, le secrétaire général du MIOM a fait référence aux gestionnaires de proximité, au sujet desquels un certain nombre de travaux vont être très rapidement conduits, dans l'objectif de partager, renforcer et généraliser les bonnes pratiques de certains départements.

L'importance du dialogue social a été soulignée par le secrétaire général du MIOM. Une circulaire sera adressée aux préfets à l'automne afin de les inciter à bien prendre en compte les questions concernant les SGCD, lors des CSA et de leur FS, notamment les sujets de santé et sécurité des agents.

Il ne s'agit pas d'un plan d'action spécifique au MIOM, puisque tous les ministères de l'ATE y sont étroitement associés. S'agissant de nos services, il est prévu une animation régionale, placée sous l'égide des SGAR et par conséquent des préfets de région, à laquelle les



MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire

DREETS seront associées. L'objectif est de s'assurer de la bonne articulation des plans d'action départementaux.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Concernant les recrutements au sein du système de l'inspection du travail (SIT), cette année, plus de 100 inspecteurs du travail ont été détachés et 279 candidats sont admissibles aux oraux du concours d'élève inspecteur. C'est beaucoup plus que les années précédentes. Nous nous rapprochons fortement des cibles fixées par le ministre (100 inspecteurs du travail détachés, 200 IET).

Les moyens du ministère, l'évolution des rémunérations et des plafonds d'emploi seront abordés lors de la présentation du PLF 2024 par le ministre.

Nous vous présenterons les éléments relatifs à l'IFSE à l'issue des groupes de travail sur l'IFSE (montants moyens et médians d'IFSE des attachés et des secrétaires administratifs).

S'agissant de Mayotte, la gestion de la paie, auparavant assurée par le MIOM, a été reprise par les MSO. Nous n'avons pas connaissance de difficultés récentes, mais restons à l'écoute de vos remontées et sommes en soutien actif de Mayotte par rapport aux multiples difficultés de fonctionnement que les agents rencontrent sur ce territoire.

Les questions relatives au site de Mirabeau doivent être traitées en FS du CSA de l'administration centrale qui aura lieu le 17 octobre. Sachez que la mobilisation de la DRH est intacte pour résoudre les problèmes inhérents à ce site, notamment au sujet de la restauration collective.

I. LDG Mobilités

Mme BONNAFOUS (DRH) — Bonjour à tous, parmi les éléments d'évolution des lignes directrices de gestion (LDG) Mobilités, il est désormais prévu de les transmettre par messagerie à l'ensemble des agents, au renfort de la communication.

Mme CLAMME (CGT) — Cela pose la question des listes de diffusion que ne nous ne cessons de vous demander !

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous rencontrons les mêmes difficultés que vous avec les agents affectés en DDETS, pour lesquels les informations de la DRH sont diffusées en ligne sur les intranets respectifs (INDI) des directions départementales. L'obtention des listes de diffusion de ces agents est un sujet en discussion auprès du MIOM.



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

Mme BONNAFOUS (DRH) — Quelques précisions sont apportées sur la réintégration des agents au sein des MSO, un mouvement que nous souhaitons anticiper. Il est notamment recommandé aux agents concernés par le détachement ou une disponibilité de se manifester au moins six mois avant l'échéance du dispositif. Les références juridiques correspondant aux différentes situations sont listées dans une annexe.

De nos échanges nourris sur la durée minimale de deux ans sur un même poste, il est ressorti que vous entendiez favoriser l'intégration des agents et la continuité de service. Aussi, il est précisé que les encadrants accordent une attention particulière aux situations exceptionnelles dans le cadre des demandes de mobilité formulées avant deux ans de poste.

Au titre des parcours professionnels, les agents de corps technique des deux champs (Travail-Emploi, Solidarité-Santé) sont prioritaires dans la mobilité, qu'elle s'effectue au sein ou hors d'un corps technique.

S'agissant enfin des priorités légales de mutation, nous renforçons la traçabilité des dossiers pour superviser le bon respect de cette obligation :

- Les services recruteurs refusant une telle mobilité doivent fournir par écrit une motivation étayée de leur décision.
- Une demande présentée dans le cadre d'une affectation prioritaire est clairement stipulée dans le dossier de candidature.
- Les listes de demandes de mobilité remontées auprès du bureau de gestion font également état des priorités légales.

Notre objectif est de nous assurer de l'absence de distorsions dans la gestion des priorités légales de mutation.

Mme FASSO-MONALDI (CGT) — Cela signifie-t-il que vous allez examiner chaque dossier émanant de tous les bureaux locaux ?

Mme BONNAFOUS (DRH) — Non, mais comme les services doivent nous adresser la liste des candidatures à chaque poste ouvert, nous nous rapprocherons de chaque service ayant écarté une candidature relevant d'une priorité légale, afin de recevoir une explication, avant même l'affectation de l'agent retenu.

Mme FASSO-MONALDI (CGT) — N'allez-vous pas systématiquement vérifier que les obligations légales sont respectées ?

Mme BONNAFOUS (DRH) — Si, nous interviendrons chaque fois que nous observerons un écart.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Le respect des priorités légales nous importe au plus haut point. Nous en assurer relève de notre responsabilité.

Mme FASSO-MONALDI (CGT) — J'aimerais avoir quelques précisions sur la méthode que vous comptez employer.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Jusqu'à ce jour, nous ne disposons pas d'un signalement systématique des demandes effectuées au titre d'une priorité légale. Le nouveau formulaire de candidature renforce significativement cette traçabilité.

Nous nous attachons à dialoguer avec les recruteurs pour leur rappeler le caractère obligatoire des priorités légales de mutation. De plus, ce droit des agents participe à l'attractivité du ministère.

Mme BONNAFOUS (DRH) — Un cadre commun de la mobilité est défini pour les ministères de l'ATE. Concernant les MSO, le gel des mobilités est réduit au maximum (calendrier précisé en page 11 du document) et, en dehors des périodes privilégiées de mutation (PPM) qui durent deux mois, la souplesse offerte par les mobilités au fil de l'eau est conservée.

Afin d'assurer la visibilité de l'ouverture de postes d'agent de contrôle des entreprises et de RUC sur tous les canaux, il est demandé aux services recruteurs de continuer à les publier sur la plateforme Choisir le service public, à défaut d'autres moyens de publication interne.

Enfin, en matière de lutte contre les discriminations, une annexe précisant les 25 critères de discrimination retenus par la loi est ajoutée, afin d'alerter les services recruteurs.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) — La CFDT salue l'efficacité de la méthode employée. Un grand nombre de ses demandes ont de plus été entendues.

Nous aimerions recevoir quelques précisions :

- La mention du champ Travail s'adresse-t-elle à tout ou partie du SIT ?
- Pourrions-nous en savoir plus sur le contenu et le calendrier du plan d'action ministériel à venir dans le cadre de la stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle ?



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

- Enfin, nous ne retrouvons pas la même notion d’appréciation des candidatures à compétences égales entre la grille des candidatures de l’annexe 2 et le texte en page 14 des LDG.

M. JANNES (CFDT) — À la différence des LDG Promotions, le chef de service n’est pas responsable de l’appréciation de l’agent dans les LDG Mobilités. Or, nous le souhaiterions, car les comptes rendus d’entretien professionnel sont incomplets à cet égard. En l’état, il n’est pas possible pour les encadrants d’encourager les personnes qui mériteraient une mobilité.

M. PARRA (UNSA) — Je reviens sur notre déclaration liminaire, car les agents nous questionnent beaucoup sur les tableaux d’avancement et les listes d’aptitude qu’ils n’ont toujours pas reçus.

Concernant les LDG mobilités, l’UNSA y est favorable, bien qu’elle reste dubitative quant à leur caractère obligatoire, puisqu’elle observe que certains postes sont déjà fléchés au sein des DDETS, sans aucune publication sur Choisir le service public. Pourriez-vous nous rassurer à ce sujet ?

Mme JAN (FSU) — Nous constatons que certains postes d’agent de contrôle en unité de contrôle ne sont plus proposés aux CT, en Haute-Garonne. Comment comptez-vous contrôler les dérives ? Vous ne l’avez pas spécifié dans les LDG Mobilités.

Par ailleurs, l’absence de publicité sur les postes d’agent de contrôle entraîne-t-elle la suppression de la prime de mobilité ?

Nous observons enfin que l’administration s’affranchit de ses règles contraignantes dans le cas du recrutement de contractuels :

- par le non-respect des motifs de recours, dicté par les lignes budgétaires,
- par le recrutement d’agents plus expérimentés que ce que le poste exige, sans ajustement du salaire alors que les capacités de l’agent et les tâches demandées dépassent souvent le périmètre du poste,
- par une pression indirectement exercée sur ces agents corvéables à travers la multiplication des contrats courts, le non-respect des délais de prévenance lors des renouvellements, les retards excessifs pris dans le paiement des salaires, des primes et indemnités de précarité et ainsi de suite.



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

M. HOSEJKA (FO) — FO ne pourra jamais approuver des LDG en lieu et place des anciennes CAP. Le paritarisme du système précédent n'était pas parfait, mais le nouveau mode de fonctionnement est encore plus opaque qu'auparavant. Le favoritisme y est encore plus aisé, puisque suivre les règles n'empêche aucunement de contourner leur esprit. Dans ce contexte, il est presque impossible de contester les décisions.

Par ailleurs, nous sommes inquiets sur le respect des priorités légales. Comme la rédaction sur ce point laisse place au doute, FO demande une reformulation qui affirme clairement la supériorité des priorités légales aux compétences d'un agent.

S'agissant du développement des parcours professionnels et le focus sur le champ Travail, il est spécifié que les priorités légales sont définies au regard du statut de l'agent. Celles-ci sont-elles opérantes pour les postes de directeur départemental, sur lesquels les préfets sont décisionnaires, et pour les postes de directeur adjoint dans le champ Travail ? Certains préfets tentent de prendre la main sur ces derniers postes, avec une vision transversale de leurs missions, qui est en contradiction avec la convention n° 81 de l'OIT.

Nous continuons de nous interroger sur la procédure de recrutement : les mobilités au fil de l'eau sont-elles possibles ou non, pendant la campagne annuelle ? Sachez que les directeurs départementaux, qui ne bénéficient plus du même appui RH qu'avant la réforme de l'OTE, ne sont pas suffisamment informés sur ce point.

Sachez, enfin, que les agents n'ont pas le réflexe de démontrer qu'ils détiennent une priorité légale, lorsqu'ils candidatent à un poste.

M. DEJEUX (CGT) — Pouvez-vous préciser le suivi prévu concrètement par la DRH pour veiller au respect des priorités légales ? Y consacrez-vous des effectifs ?

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous avons pour objectif d'échanger systématiquement avec les recruteurs lorsqu'ils écartent un agent relevant d'une priorité légale, afin d'en connaître le motif : l'attente de compétences techniques spécifiques ou la méconnaissance de cette obligation.

Nous verrons comment effectuer une traçabilité des demandes de mutation émanant d'agents disposant d'une priorité légale. Il arrive par ailleurs régulièrement que deux agents dans un tel cas soient en compétition sur un même poste.

Enfin, le champ Travail désigne l'ensemble du périmètre des MSO. Il s'agit du champ du ministère du Travail.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) — Cela mériterait d’être précisé auprès des services qui ont tendance à distinguer le secteur Travail du secteur Emploi.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous le ferons.

Concernant les tableaux d’avancement, la campagne actuelle de promotions fera l’objet d’une publication au Bulletin officiel le 29 septembre 2023.

Nous souhaitons améliorer la transparence de la DRH sur les listes d’aptitude, afin que vous puissiez en prendre connaissance, bien plus en amont du processus. Je ne m’opposerai pas à vous adresser les listes d’agents promouvables, avant même qu’elles soient stabilisées.

La DRH a pour ambition de relancer dès à présent une nouvelle campagne de promotions qui s’achèvera en février 2024 et dont les décisions prendront effet en janvier 2024. En conséquence, la campagne de promotions du 1^{er} janvier 2025 sera alignée sur le calendrier qui existait avant le COVID et qui prévoit que les listes d’agents promouvables sont vérifiées au premier semestre, et les propositions émises au second semestre. J’ai conscience de la complexité de la situation pour les agents. Soyez assurés de la mobilisation des agents de la DRH pour enfin rattraper l’année perdue pendant le COVID.

S’agissant de la publication des postes, la règle générale prévoit une diffusion sur le site « Choisir le service public ». Néanmoins, la DRH est prête à accepter une publication uniquement sur les sites internes du ministère lorsque les offres de poste du SIT ne sont pas ouvertes aux agents hors du SIT, afin d’éviter aux recruteurs d’être submergés par des candidatures qui ne rempliraient pas les conditions statutaires. La publication d’un poste demeure une condition à la perception de l’IFSE Mobilités et à la traçabilité des dites mobilités.

Mme JAN (FSU) — J’en déduis que les publications de poste en interne au ministère sont valables pour la perception de l’IFSE.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Je vous le confirme.

Concernant les priorités légales, je propose d’intégrer in extenso au texte et en annexe l’article du Code de la fonction publique qui spécifie les droits conférés par une priorité légale de mutation.

Les maquettes de fiche de poste sont en cours, dans lesquelles je suggère l’ajout d’une mention spécifique et d’un lien de renvoi vers le formulaire sur les priorités légales de mutation, afin que les agents n’omettent plus de faire valoir leurs droits.

Les emplois de directeur départemental dans le cadre de l'OTE obéissent à des règles spécifiques qui n'entrent pas exactement dans le champ de ces mobilités.

En outre, nous spécifierons plus clairement dans le texte que les mobilités au fil de l'eau sont temporairement arrêtées pendant le déroulement des campagnes annuelles de mobilité.

La DRH effectuera une proposition écrite aux représentants du personnel participant au groupe de travail (GT) sur l'IFSE concernant l'application des tickets de mobilité au sein du SIT. Ainsi, le RIFSEEP sera discuté en GT IFSE avant d'être débattu en CSA au cours duquel la note de gestion RIFSEEP sera examinée.

Mme BOFILL (DRH) — Dans le cadre du plan interministériel d'accompagnement à la mobilité, le plan ministériel décline pour les MSO les principes de l'accompagnement par les conseillers de carrière, les entretiens, les offres d'accompagnement, les formations, la GPEC et l'accompagnement des parcours.

Au sein de la DRH ministérielle, un bureau anime le réseau de conseillers mobilité carrière. Il pourrait être judicieux de communiquer sur ce plan d'accompagnement au moment de la diffusion des LDG mobilités.

Mme ABADIE (CGT) — Ces LDG Mobilités, qui rendent le système particulièrement opaque, ne nous conviennent pas. Qui plus est, elles sont totalement ignorées dans les services où plus personne ne les respecte.

Nous souhaitons savoir comment vous allez vous assurer de l'équité de traitement des candidatures au regard des priorités légales, au-delà des seules informations qui vous seront transmises.

Nous nous interrogeons sur l'inclusion des organisations syndicales dans le processus : comment seront-elles informées ? Auront-elles accès à la liste des candidatures aux postes ouverts ? Un bilan leur sera-t-il présenté en fin d'année ? Nous souhaitons que les organisations syndicales puissent s'assurer du bon respect des LDG Mobilités au niveau local.

M. JANNES (CFDT) — La CFDT s'interroge sur l'absence dans ce texte de l'équivalent de l'annexe 3 des LDG Promotions. Cela permettrait pourtant d'objectiver l'appréciation de l'agent par sa hiérarchie, qu'il soit ainsi moins isolé dans sa demande de mobilité. Serait-ce une mauvaise idée ?

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Notre objectif est de présenter un bilan de ces LDG Mobilités au niveau national et au niveau de chaque CSA. Cependant, nous nous heurtons



MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

à un défi statistique qui sous-tend l'évolution des systèmes d'information pour aboutir à des bilans plus précis, en matière de volumes d'agents concernés par les mobilités et de traçabilité.

Un temps réservé aux souhaits de mobilité de l'agent est prévu au cours de l'entretien d'évaluation par sa hiérarchie. Cet échange me semble une bonne pratique.

Enfin, les agents sont normalement reçus lorsqu'ils déposent une candidature. Il me paraît normal de motiver son refus à un agent.

Mme BOFILL (DRH) — Je rappelle que l'article 49 du décret CSA prévoit que le comité débattrà chaque année sur le bilan de la mise en œuvre des LDG, quelles qu'elles soient, sur la base de décisions individuelles. Au niveau local, les représentants du personnel des CSA possèdent une connaissance extrêmement fine des situations individuelles.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — En revanche, le bilan sera collectif.

Mme ABADIE (CGT) — Je ne suis pas certaine de comprendre comment les organisations syndicales seront informées, afin de veiller au respect des règles de recrutement.

Vous annoncez que les candidats sont reçus et que tout refus leur est explicité. Ce n'est pas le cas dans nos services, où les agents ne sont même pas alertés qu'ils n'ont pas été retenus.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous mentionnerons donc plus formellement que les refus doivent être notifiés dans le meilleur délai possible. De plus, un échange doit être accordé au candidat rejeté qui en formule la demande, a minima pour les candidatures internes.

Mme JAN (FSU) — Ce n'est effectivement pas la pratique de nos services.

Mme CLAMME (CGT) — Je le confirme, y compris pour les agents qui se prévalent d'une priorité légale.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — C'est bien la raison pour laquelle nous le spécifions. Par ailleurs, un entretien est obligatoirement prévu pour chaque agent relevant d'une priorité légale de mutation, tout non-respect des LDG pouvant donner lieu à des suites contentieuses.

Mme BOFILL (DRH) — À travers ce document à visée pédagogique, nous entendons insister et prendre vos remarques en compte pour accompagner le déploiement des LDG Mobilités. Nous le ferons lors de nos réunions de réseau et dans le cadre de l'animation des réseaux.



Dès que nous prenons connaissance d'une situation, nous intervenons. Nous échangeons avec l'ensemble des directions d'emploi sur un certain nombre de sujets.

Les LDG Mobilités sont soumises au vote.

Favorables : CFDT (3)

Défavorables : CGT/SUD-TAS/FSU-SNUTEFE (7), FO (1)

Abstentions : UNSA-ITEFA (3)

- ***Les LDG Mobilités recueillent un avis défavorable (par 3 voix pour, 8 voix contre et 3 abstentions) des membres du CSA TE.***

M. PARRA (UNSA-ITEFA) — L'UNSA s'abstient, car bien que ces LDG posent un cadre, elle doute de leur bon fonctionnement au regard de ses constats sur le terrain.

M. HOSEJKA (FO) — FO remercie la DRH pour son effort d'information des agents sur l'existence de priorités légales, par l'ajout d'un lien dans le dossier de candidature. En effet, les agents méconnaissent habituellement les LDG.

II. Approbation du règlement intérieur du CSA M TE

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous ne sommes pas parvenus à vous transmettre l'avis de l'administration sur le règlement intérieur (RI) en amont de la séance, car nous échangeons encore hier soir avec la Fonction publique sur plusieurs points d'application du texte.

Nous pouvons vous remettre le document sur table et l'envoyer aux représentants du personnel à distance. Je propose une interruption de séance afin que vous en preniez connaissance, avant une reprise à 13 heures 30.

Mme CLAMME (CGT) — Nous aurions voulu le recevoir avant et comme nous ignorons quelles propositions vous avez acceptées, nous ne rendrons pas d'avis aujourd'hui.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous attendions certaines réponses relatives à la compétence des FS locales par rapport à la FS ministérielle. Il me semble important d'au moins échanger sur ce règlement.

M. CARLIER (UNSA) — L'UNSA désapprouve cette méthode de travail et demande le report de ce point. Nous souhaitons travailler dans de bonnes conditions.



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Je n'ai pas d'objection au report du point, si toutes les organisations syndicales en sont d'accord.

Mme DUCHATEAU (CFDT) — La CFDT déplore également cette méthode de travail.

M. LE CORRE (CGT) — Trouvons une réponse satisfaisante en nous fixant au moins l'objectif de valider le RI avant la FS qui se tiendra le 19 octobre.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Le manque de disponibilité de dates supplémentaires nous en empêche. Nous vous proposons de revoir le texte ensemble, puis de suspendre la séance.

Mme CLAMME (CGT) — N'avions-nous pas fixé une date de repli ?

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Cette date est désormais mobilisée par la rencontre avec le ministre.

Laissez-nous vous transmettre le document en séance, afin que vous vous prononciez sur la suite à donner, à la reprise de séance (échange, vote ou report du point au prochain CSA).

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) — Les représentants du personnel seront-ils conviés à cette rencontre avec le ministre ?

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Oui. La date envisagée par le cabinet du ministre serait le 5 octobre.

La séance est suspendue à 12 heures 05 et reprend à 13 heures 40.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Avez-vous pris une décision ?

M. CARLIER (UNSA) — L'UNSA reste sur sa position et demande le report du point. Nous vous signalons que dans les départements et les régions, les documents sont couramment remis sur table en séance. Nous ne pouvons accepter une pratique similaire en CSA ministériel qui a un devoir d'exemplarité.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Puisque l'une des organisations syndicales refuse l'examen du point et comme nous n'avons pas respecté le délai de prévenance pour l'envoi des documents, je me vois contrainte de reporter l'examen de ce point. Aussi, nous reconvoquerons le CSA le 3 octobre au matin.

III. Réforme statutaire du corps des contrôleurs du travail (suppression de l'examen professionnel d'accès au grade d'avancement)

M. ELISSABIDE (DRH) — Bonjour à tous, par ce projet de suppression de l'examen professionnel d'accès au grade de contrôleur du travail hors classe, nous tirons les conséquences d'une diminution constante du nombre de candidats se présentant à cet examen. Cette décision aura pour effet de porter le taux d'agents promus/promouvables (pro/pro) par l'avancement au choix à 18 % en 2024 (soit une quarantaine de personnes), contre 13,5 % aujourd'hui.

M. PARRA (UNSA) — L'UNSA juge scandaleuse cette proposition. Nous n'avons pas d'autre mot ! Alors que le corps des contrôleurs du travail (CT) est mis en extinction par volonté de l'administration, ces agents n'auraient plus aucune possibilité d'évoluer si cet examen leur était retiré. Ainsi, après avoir été reclassés au niveau des secrétaires administratifs, d'avoir vu leur prime de technicité soustraite, ils perdent sur tous les tableaux !

L'UNSA s'oppose à cette situation inadmissible et demande le reclassement des CT en catégorie A.

Mme FASSO-MONALDI (CGT) — Je m'associe aux propos de l'UNSA, la situation de ce corps mis en extinction est extrêmement problématique. Pourquoi ne pas systématiser le passage, en fin de grille, de la classe normale vers la hors classe ?

La CGT a toujours défendu la transformation automatique des contrôleurs en inspecteurs du travail. Votre refus, en désorganisant les services, a causé beaucoup de mal aux collègues.

S'agissant de leur promotion, les CT en sont réduits à soumettre à leur hiérarchie l'évolution de leur carrière, une fois parvenus au dernier échelon. Je sais que celle-ci leur est souvent refusée, pour avoir été élue de CAP pendant plusieurs années. Empêcher ainsi de simples augmentations de salaire est scandaleux.

M. JANNES (CFDT) — Nous souscrivons largement aux propos de nos collègues. Sur le principe, lorsque la direction souhaite effectuer des économies, qu'elle objective le fait devant les organisations syndicales !

La mesure palliative indiquée ici serait l'augmentation du taux de promotion. Or, cela n'est inscrit nulle part. Nous souhaitons que ce soit le cas, afin que nous puissions vérifier cet engagement, par la suite.



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

Mme BOFILL (DRH) — L'augmentation du taux de promotion est un effet automatique du projet qui vous est soumis, en application du décret 2009-1388.

M. ELISSABIDE (DRH) — En effet, puisqu'au minimum un quart des promotions dans le grade hors classe s'effectue par l'une ou l'autre voie, dès lors que l'examen professionnel disparaît, le passage en hors classe par la voie au choix occupe la totalité des 18 % des ratios de pro/pro.

M. JANNES (CFDT) — Je souhaite connaître la référence exacte du texte.

M. ELISSABIDE (DRH) — Il s'agit du décret 2009-1388 portant dispositions statutaires communes aux agents de catégorie B, auquel le décret propre aux CT se réfère.

Mme CREANTOR (UNSA) — Je m'étonne que l'augmentation des taux de promotion ne soit évoquée qu'en marge de ce projet. Cette année, 109 CT étaient éligibles à l'avancement en hors classe. Ainsi, il faudrait patienter cinq ans pour promouvoir l'intégralité des CT vers la hors classe, à raison de 18 % de promotions annuelles. Au regard de la pyramide des âges, nombre d'entre eux seront déjà à la retraite ! J'aimerais savoir quelles mesures vous envisagez pour accélérer le mouvement.

Mme JAN (FSU) — Si l'objectif de l'administration est de réaliser quelques économies sur les frais d'organisation de concours, la FSU-SNUTEFE suggère la promotion de l'intégralité des CT en hors classe, voire, dans l'idéal, de rendre possible leur accès au corps de l'inspection du travail.

M. HOSEJKA (FO) — FO avait sollicité un geste de la part de l'administration à l'égard des CT parce que leur passage dans le corps des IT leur était refusé. Nous avons suggéré un passage de tous les CT en hors classe. Je constate que nous n'avons été que partiellement entendus.

Nous allons nous opposer à votre proposition qui, à notre sens, n'est pas légale. En effet, selon le décret 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à plusieurs corps de la fonction publique, l'article 25 tiret 1 précise que le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de l'examen professionnel et de la voie au choix ne peuvent être inférieures au quart du nombre total de promotions. En conséquence, il ne vous est pas permis d'éliminer l'examen professionnel si vous maintenez la classe normale des CT.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Si la note a pu être maladroitement rédigée, sachez que la DRH ne cherche pas à supprimer un examen professionnel, alors qu'elle organise une trentaine de concours chaque année. Notre sujet est la modification d'un statut particulier

qui dérogerait sur ce point au statut général de corps de catégorie B. Néanmoins, si vous y êtes unanimement opposés, nous ne donnerons pas suite à ce projet.

Cette initiative était motivée par le fait qu'il peut être moins évident pour un agent en fin de carrière de s'engager dans un examen professionnel et que nous pensions ainsi retirer un obstacle à la promotion. Par ailleurs, nous négocions auprès de la Fonction publique le relèvement du taux de pro/pro dans le corps des CT, dans la perspective de l'éteindre complètement.

M. ELISSABIDE (DRH) — Je tiens à préciser qu'en maintenant cet examen professionnel que peu d'agents voire personne ne passe, le taux de promotion au choix à la hors classe restera à 13,5 %.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) — La CFDT demande une interruption de séance.

La séance est suspendue à 14 heures et reprend à 14 heures 10.

Le projet de réforme statutaire du corps des contrôleurs du travail est soumis au vote.

Défavorables : CGT/SUD-TAS/FSU-SNUTEFE (7), CFDT (3), UNSA-ITEFA (3), FO (1).

- ***Le projet de réforme statutaire du corps des contrôleurs du travail recueille un avis défavorable à l'unanimité des membres du CSA TE.***

M. CARLIER (UNSA) — Notre vote défavorable ne signifie pas que nous abandonnons notre revendication de taux de promotion à hauteur de 18 %.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Ainsi, nous ne donnerons pas suite à notre proposition, mais nous continuerons de chercher à obtenir une augmentation du taux de promotion des CT.

IV. Présentation du rapport social unique (RSU) 2021 des ministères sociaux

Mme BOFILL (DRH) — Le RSU 2021 s'inscrit dans le nouvel environnement réglementaire du décret de 2020 et de l'arrêté du 7 mai 2021 qui fixe les indicateurs de la base de données sociales (BDS). Le RSU enregistre un état des lieux de l'ensemble des informations RH (effectifs, mouvements, parcours professionnels, rémunérations, temps de travail, formation, conditions de travail).



MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

Il s'agit d'un document transitoire dont l'environnement réglementaire doit encore évoluer. Comme les ministères et établissements concernés par le décret et l'arrêté rencontrent tous de grandes difficultés à répondre aux nouvelles obligations, en raison de l'absence de systèmes d'information adaptés, une réflexion à l'échelon interministériel (par la DGAFP) est menée sur la reprise d'un arrêté qui conformerait les indicateurs à la réalité et la faisabilité technique et opérationnelle des services RH des ministères soumis à ces obligations.

La base de données sociales, encore fragmentaire, est mise à disposition des représentants du personnel sur ECHOS. Elle consiste en extractions Excel de données issues de RenoiRH. Elle doit encore être étoffée pour se conformer aux textes en vigueur. Nous y travaillons.

Plus de 50 % des indicateurs (189 actuellement) concernent la thématique de la santé et sécurité au travail, pour laquelle aucun applicatif n'existe à ce jour. Seules les enquêtes Solenn la renseignent, avec les limites induites par ce mode de collecte.

Les travaux autour du RSU 2022 ont été lancés cet été. Nous espérons vous les présenter lors du prochain CSA, soit avant la fin de l'année.

M. DEJEUX (CGT) — Vos éléments de langage sont savoureux ! Vous n'êtes tout simplement pas en conformité avec la loi. La BDS, en l'état, est inexploitable.

La CGT réclame plusieurs éléments d'information concernant le RSU, depuis plusieurs années, y compris en GT. Pire, vous nous avez répondu être en mesure de nous les remettre. Aussi, nous demandons à nouveau les indicateurs relatifs à :

- la position respective des hommes et des femmes dans ce ministère,
- le total de rémunérations brutes annuelles, ventilées selon les critères de répartition suivants :
 - le statut d'emploi,
 - la catégorie hiérarchique,
 - l'âge ou la tranche d'âge,
 - le sexe,
- les croisements suivants devant être opérés : statut d'emploi et catégorie hiérarchique, âge, tranche d'âge, sexe.

Les indicateurs de l'outil de la DGAFP n'apparaissent ni dans la BDS ni dans le RSU.

Je m'étonne de n'avoir reçu aucune réponse à ma demande écrite du 17 avril 2023.



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

Mme BOFILL (DRH) — Vous avez raison, cela a été impossible, car nous n'avons pas réussi à produire les indicateurs attendus par les textes (ensemble des dépenses de rémunération et de charges sociales, masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées, distribution des rémunérations nettes par sexe, total des rémunérations annuelles brutes versées aux agents en emploi permanent, etc.).

M. FERRI (DRH) — À la suite de l'arrêté de mai 2021, la DGAFP a regroupé plusieurs indicateurs et supprimé quelques critères qui posaient difficulté en matière d'extractions. Elle a ensuite créé de nouveaux indicateurs. Nous avons par ailleurs reçu récemment le projet d'évolution dudit arrêté.

S'agissant des rémunérations, nous ne produisons pas ces données. Nous fournissons la photographie des effectifs au 31 décembre. Il est prévu d'apprécier les écarts de rémunération entre femmes et hommes par un nouvel indicateur (selon les fichiers de paie de la DGFIP).

M. DEJEUX (CGT) — Au-delà de la BDS, nous ne retrouvons pas non plus l'ensemble des éléments sollicités dans le RSU.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Un certain nombre de croisements de données figurent tout de même dans le RSU (par catégorie, par genre).

À l'instar d'autres ministères, nous devons, pour la production de la BDS, développer un système d'information (SI) adapté, dans le respect du secret statistique.

Mme ABADIE (CGT) — Les textes vont-ils être revus pour vous soustraire à vos obligations ? C'est tellement pratique !

M. DEJEUX (CGT) — Nous réclamons les données relatives à la santé depuis des années, parce qu'elles nous importent. Vous invoquez l'inadéquation du SI, mais ces débats sont anciens et nous avons émis cette demande lorsque nous souhaitions notamment connaître les effets de la discrimination indirecte induite par l'IFSE. La DRH distribue cette indemnité, elle devrait connaître le détail de son attribution. Je ne peux que conclure à la mauvaise foi de l'administration !

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — C'est votre analyse, mais il est extrêmement compliqué de produire toutes ces données. Le RSU est en soi le fruit d'un travail conséquent, même si certains éléments manquent.



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) — À propos du recrutement d'apprentis (40 dans le champ TE, 40 en administration centrale et 40 dans les services déconcentrés), en page 66, existe-t-il une politique de leur répartition dans les services ?

S'agissant de la mission d'accompagnement des parcours individualisés, vous indiquez, en page 98, les chiffres globaux. Nous aimerions connaître la provenance des agents qui en ont été le plus bénéficiaires, en administration centrale ou dans les services déconcentrés.

Les données relatives à la durée du travail, en page 110, excluent apparemment les agents en DDETS.

Concernant le régime indemnitaire, des pages 138 à 142, nous sollicitons quelques explications sur la raison des 50 % d'écart d'IFSE constatés entre l'administration centrale et les services déconcentrés.

Au sujet de la protection fonctionnelle, il est indiqué, en page 209, que 74 demandes ont été enregistrées en 2021, dont 15 ont fait l'objet d'une décision implicite de rejet. La CFDT juge inacceptable que des agents ayant eu recours à une demande de protection fonctionnelle se voient déboutés sans aucune réponse motivée par écrit qui formaliserait la décision.

Enfin, la CFDT regrette encore une fois que les dépenses d'action sociale diminuent année après année (pages 212 et suivantes).

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Concernant les apprentis, les MSO suivent la politique interministérielle de l'apprentissage (objectifs à atteindre, ventilation dans les réseaux ministériels). Nous vous communiquerons par écrit la ventilation au cours des trois dernières années (2021, 2022 et 2023) des apprentis dans les services ainsi que le niveau d'atteinte des objectifs internes.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) — Nous souhaitons savoir si les services déconcentrés sont également concernés par la mesure d'accompagnement.

Mme BOFILL (DRH) — Je vérifierai que c'est bien le cas. Nous suivons les travaux d'accompagnement à l'échelon régional.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — S'agissant des écarts de montants moyens d'IFSE entre l'administration centrale et les services déconcentrés, rappelons que les socles diffèrent entre la première et les seconds. De plus, il faut croiser les données avec l'âge. L'ancienneté des agents de certains corps tel que l'inspection du travail est plus importante et plus fréquente en administration centrale.

En revanche, nous ne possédons pas de données harmonisées sur la durée du travail, par un système de contrôle des temps qui serait centralisé.

Quant aux mesures de protection fonctionnelle, gérées par la direction des affaires juridiques (DAJ), une réponse est habituellement apportée par écrit, à part pour les agents ayant entamé une action contentieuse contre leur administration.

M. LE CORRE (CGT) — Le RSU est construit sur une base de données. Or, nous n'avons pas eu accès aux éléments de cette base de données.

S'agissant de la santé-sécurité, le RSU est très en deçà du rapport annuel SST et des données en la matière, dont nous disposons lors des bilans présentés en CHSCT (nombre de visites, nombre de réunions du CHSCT après alerte pour danger grave et imminent, nombre d'expertises acceptées versus refusées, etc.).

En outre, les éléments relatifs aux signalements devraient apparaître dans la BDS et leur analyse devrait figurer dans le RSU.

M. FERRI (DRH) — Nous sommes très peu documentés pour alimenter la base de données sociales. Nous disposons de l'extraction des informations de RenoIRH (répartition des agents au 31 décembre 2021 par service, corps et grade, âge, affectation administrative), puis d'un fichier des ARS et de quelques données sur le temps de travail. S'agissant de la SST, seule l'enquête Solen collecte les remontées aux niveaux départemental et régional. Ces données-là équivalent-elles à des données sociales ? Je ne le pense pas. Seul un applicatif dédié et ouvert à chaque structure employeuse y pourvoira.

Mme BOFILL (DRH) — Nous avons rencontré quelques difficultés à obtenir les données de 2021, en pleine réforme de l'OTE.

M. PEREIRA (DRH) — L'applicatif développé avec le CISIRH avant la crise sanitaire incluait des indicateurs SST portant sur le champ AT/MP, non sur l'intégralité du champ SST qui est couvert par une enquête annuelle déclarative.

Par ailleurs, il convient de distinguer le RSU de la BDS.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous partageons les mêmes objectifs, mais nous rencontrons beaucoup de difficultés à récupérer les informations. Nous tentons, malgré tout, de revenir à un calendrier normal de production du RSU. Nous travaillons, en parallèle, au développement SI d'un outil permettant l'alimentation de la BDS.



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

M. DEJEUX (CGT) — Revenons sur les écarts de rémunération dans les services déconcentrés. Vous expliquez dans votre rapport qu'ils seraient le résultat d'une surreprésentation des femmes dans les catégories B et C, alors qu'en réalité, les rémunérations accessoires montrent des écarts importants entre femmes et hommes. Aussi, je ne comprends pas votre argument. Dans le corps de l'inspection du travail, chaque groupe enregistre des écarts importants de rémunération entre hommes et femmes. Pourriez-vous me dire pourquoi nous devons sans cesse répéter que vos explications erronées n'ont pas lieu d'être dans le RSU ?

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — J'entends que vous contestez notre analyse. Je ne m'oppose pas à un groupe de travail pour entrer plus avant dans le sujet qui nécessite d'examiner les effets de prime, de ségrégation de corps et d'ancienneté moyenne. En l'occurrence, nous vous répondrons par écrit.

M. LE CORRE (CGT) — Je ne comprends pas comment nous avons pu perdre tout un ensemble de données SST, alors qu'elles existaient en 2017 et 2018.

Mme BOFILL (DRH) — Nous ferons en sorte d'être en mesure de vous expliquer leur absence.

M. JANNES (CFDT) — La CFDT propose d'adosser à la présentation à venir du RSU 2022 la constitution d'un groupe de travail, eu égard aux nombreuses interrogations que les chiffres suscitent.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Cela me paraît plutôt bien, sans être certaine toutefois de parvenir à l'organiser avant la mi-décembre. Je ne vois que des avantages à partager avec les organisations syndicales ce travail technique.

M. HOSEJKA (FO) — Tout en saluant le travail accompli sur le RSU, nous nous interrogeons sur l'absence de certaines informations (SST, durée du travail).

Est-il prévu un RSU spécifique dans les DDETS et DDETS-PP ? Ne serait-ce pas la solution aux difficultés de collecte que vous rencontrez ? Vous pourriez effectivement agréger les données des RSU départementaux, au risque de prendre encore plus de retard.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous devons vérifier ce point avec la DMAT. Il est prévu un RSU par CSA, en principe, toutefois j'ignore l'avancée des SGCD et des DD à ce sujet.

M. LE CORRE (CGT) — Nous souhaitons savoir où trouver les éléments ayant servi à constituer ce qu'il reste de la base de données.

Mme BOFILL (DRH) — Ils seront publiés sur la plateforme ECHOS.

M. LE CORRE (CGT) — La BDS consiste-t-elle uniquement en ce tableau Excel ?

M. FERRI (DRH) — Nous possédons un tableau des effectifs en fonction au 31 décembre 2021 en AC, SD et en ARS. Il comprend les données relatives à l'âge, le sexe, le corps, le grade, la position administrative, les modalités de service, l'affectation, etc. C'est ce tableau (anonymisé) qui est déposé sur la plateforme ECHOS. Ce n'est pas, à proprement parler, une base de données sociales. Nous devons mener une réflexion sur la nature de la BDS et les conditions de sa mise à disposition.

M. LE CORRE (CGT) — Selon l'arrêté du 7 mai 2021, vous devriez nous communiquer un grand tableau Excel des indicateurs des données actuelles, même en l'absence de la totalité de ces indicateurs.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Il s'agit de données extrêmement hétérogènes et parfois parcellaires, qui sont difficiles à structurer en base de données. Nous interrogerons la Fonction publique sur la signification précise des bases de données, y compris sur le plan des déclarations à réaliser.

Mme BOFILL (DRH) — Proposez-vous, M. LE CORRE, que nous signalions, dans le document mis à votre disposition, les parties non transposables en données dématérialisées ?

M. LE CORRE (CGT) — Les rapports annuels existent depuis 1985 au moins, conformément à l'arrêté du 12 août 1985, dans les entreprises. Il ne s'agit pas d'une nouveauté ! Nous vous demandons la liste des données prêtes par indicateur et de nous expliquer où vous en êtes.

M. CARLIER (UNSA) — Nous souhaitons connaître l'indicateur des jours de télétravail.

Mme BOFILL (DRH) — Vous trouverez, dans les pages 111, 112 et 113, le recensement des agents en télétravail.



V. Demande d'expertise pour risque grave pris en application de l'article 66 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux CSA dans les administrations et les EP de l'État

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Ce point d'actualité sera plus spécifiquement abordé en FS.

M. LE CORRE (CGT) — Je ne comprends pas l'intérêt d'aborder ce point en amont de la FS du 19 octobre, sachant que le décret stipule que ce type de demande d'expertise relève de la compétence exclusive de la FS.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous pouvons tout à fait renvoyer ce point devant la FS. Il est présenté à titre informatif devant le CSA.

M. JANNES (CFDT) — La CFDT sollicite quelques précisions relatives au calendrier inhérent aux marchés publics.

Mme BOFILL (DRH) — À la demande des représentants du personnel ayant participé au groupe de travail constitué pour répondre à ce point, l'expertise la plus complète possible sera diligentée. En conséquence, elle dépasse le seuil des 40 000 euros, emportant l'obligation de passation d'un marché public.

Le cahier des charges est presque prêt, l'administration doit faire connaître sa décision aux membres de la FS, avant de lancer ladite expertise.

M. JANNES (CFDT) — Il s'agit d'un danger grave. Je ne conteste pas la réflexion collective et je ne connais pas les règles des marchés publics, mais il me semble qu'il y a urgence. N'y a-t-il pas de règles dérogatoires dans un tel cas ?

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Une clause liée aux situations à caractère urgent existe dans le Code des marchés, mais elle est appréciée de façon extrêmement restrictive tant par le juge que par la Cour des comptes dans ses fonctions de contrôle.

S'agissant d'un travail transversal effectué en complément à celui mené au niveau local, je doute que la clause d'urgence puisse être mobilisée. Nous poserons toutefois la question au service des marchés.

M. JANNES (CFDT) — Nous avons effectivement besoin de comprendre.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous vous apporterons ces éléments.



Quel que soit le domaine du marché, le délai de passation est un peu long : formalisation de la procédure, publication, délai de réponse, délai d'analyse des offres, délai de notification, nécessité de purger les voies de recours, etc.

Il eût fallu passer en deçà du seuil financier réglementaire pour y échapper, toutefois l'ambition du cahier des charges ne le permet pas.

En outre, les mesures d'urgence en matière de SST relèvent des FS locales et des chefs de service, premiers responsables habilités à prendre toute mesure d'urgence adaptée.

Nous vérifierons auprès de la direction des finances et de son service des marchés. Nous vous présenterons le rétroplanning qui enserme déjà le prestataire dans des délais exigeants.

VI. Présentation du plan-cadre Diversité 2023-2025

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) présente aux membres de l'instance Aline ROUZIER-DEROUBAIX, nouvelle sous-directrice en charge des parcours et du recrutement, qui sera amenée à intervenir régulièrement devant le CSA TE.

Se présentent ensuite Annelsa MYDLARZ, cheffe du bureau égalité diversité handicap au sein de la sous-direction attractivité et parcours, Guillaume NICOLAS, chef de projet diversité, Adrien FAUCHIER, chef de projet égalité et David BRESSOT, responsable du dispositif de signalement au sein des MSO.

M. NICOLAS (DRH) — Si le nouveau plan-cadre n'est pas une obligation légale, il doit répondre à une obligation de moyens, au regard de la labellisation AFNOR, accordée aux MSO depuis 2012 et en cours de renouvellement aujourd'hui. Sa vocation est de lutter contre les discriminations et d'assurer la diversité au sein de nos ministères.

Le terme de discrimination dans la sphère professionnelle désigne une distinction de traitement pour un motif autre que la nécessité de l'emploi ou les qualités professionnelles. La loi recense 25 critères de discrimination.

Dans son calendrier, le plan-cadre a été coconstruit avec les référents diversité en 2021, puis présenté devant le CTM le 16 décembre 2021, mais il n'a pas été diffusé en 2022, contrairement à ce qui était initialement prévu. Aussi, il est repris dans le plan 2023-2025, moyennant quelques ajustements après consultation d'associations. En parallèle, un modèle de feuille de route et un guide des bonnes pratiques ont été préparés.

Le plan-cadre Diversité implique tous les acteurs. La mise en œuvre des feuilles de route et plans d'action est portée par les directions d'emploi. Elle mobilise les services RH, les écoles d'application de nos ministères et les acteurs de prévention.

Nous souhaitons inscrire les actions dans la pérennité, sachant que les questions liées à la diversité irriguent toute la vie professionnelle des agents, depuis leur recrutement jusqu'à leur retraite. Les procédures RH font l'objet d'une attention particulière, devant être garantes de la diversité.

Les sept axes du plan-cadre sont alignés aux sept axes proposés à l'AFNOR dans la démarche de labellisation diversité :

- 1- L'état des lieux ;
- 2- La définition et la mise en œuvre de la politique ;
- 3- Le dispositif de signalement en application de l'arrêté du 26 mai 2021 ;
- 4- La communication interne, dont le rôle est central (information et sensibilisation) ;
- 5- La prise en compte de la diversité pour tendre vers un environnement inclusif ;
- 6- Les relations avec l'ensemble des usagers et des partenaires ;
- 7- L'évaluation et l'amélioration de la politique (optimisation des performances).

Les 21 mesures qui en découlent sont en nombre resserré en faveur d'un plan plus opérationnel.

Le plan-cadre sera déployé en 2024, avec l'appui de la DICOM, après sa présentation devant les instances représentatives du personnel.

Le réseau des référents diversité sera réuni en octobre et novembre à cette fin et le séminaire national des référents sera, en décembre, l'occasion d'effectuer un point d'étape sur la production des services.

La gouvernance sera assurée par un comité de suivi du plan (réunion fin novembre).

Un premier bilan sera réalisé dans un an.

M. JANNES (CFDT) — Nous nous interrogeons sur les moyens de communication qui seront employés. Nous recommanderions un mode actif, à l'instar de ce quiz sur smartphone proposé par un grand journal national au sujet des VSS.

Mme CREANTOR (UNSA) — S'agissant de l'accompagnement à la parentalité et des situations de grossesse, je ne lis aucune information sur les agents de retour d'un congé parental.

Par ailleurs, j'approuve l'idée des quiz au service d'une communication ludique et interactive.

M. HOSEJKA (FO) — Au-delà de l'administration centrale et des DREETS, ce plan s'adresse-t-il aussi aux DDETS-PP et aux DDETS ? Le cas échéant, le MIOM aurait à l'animer.

FO-TEFP est favorable à la prévention primaire en matière de diversité. Nous notons avec une grande satisfaction le lien effectué avec le champ Travail, en étendant l'obligation de respect de la loi d'égalité professionnelle dans la politique d'achats ministériels et de partenariats. Qu'en est-il de notre devoir de vigilance à l'égard des sous-traitants ?

Par ailleurs, quels seront les indicateurs de l'effet des mesures prises ?

Enfin, nous souhaitons savoir ce que signifie concrètement, en mesure six, « *la mise en place d'une procédure interne de prise en charge des signalements* ».

M. LE CORRE (CGT) — Je m'étonne de l'ordre de présentation. Un bilan préalable eût été préférable. L'arrêté du 26 mai 2021 pris en application du décret du 13 mars, notamment, aurait dû être présenté aux instances avant sa parution, mais tel n'a pas été le cas.

Or, je rappelle les échanges du CHSCT de septembre 2021 qui concluaient à la nécessité de revoir l'articulation entre le dispositif de signalement et d'autres dispositifs existants. En cas d'enquête interne et de risque sur la SST, la FS est compétente. Le DRH, à l'époque, s'était engagé à inscrire ce point à l'ordre du jour. Aujourd'hui, nous le sollicitons à nouveau, car, enfin, nos services s'y perdent, il leur devient impossible de renseigner les agents !

Nous avons besoin d'un bilan de la formation des encadrants sur la diversité et sur les risques psychosociaux (RPS). La CGT constate que, malgré les engagements pris en commission d'enquête, les responsables hiérarchiques ne sont pas formés à ces enjeux. Il faut le faire et former aussi les représentants du personnel, les agents de service RH, les assistants et conseillers de prévention, pour cesser de raisonner d'une manière cloisonnée.

Les mesures indiquées dans ce plan-cadre restent floues. La CGT a pourtant émis plusieurs propositions. En l'occurrence, il nous paraît indispensable que l'ensemble des agents des MSO soient formés à la prévention des VSS au travail. Ce n'est pas le cas.

Enfin, à la lumière des événements récents (les faits du 5 janvier 2023 à la DREETS de Normandie), je ne peux que souligner qu'il importe que les encadrants commencent à appliquer dans leurs propres pratiques les principes de la diversité.

Mme ABADIE (CGT) — Nous attendons de constater sa déclinaison dans les services, mais le plan présenté est plutôt flou.

Nous souhaitons recevoir quelques précisions sur le guide des bonnes pratiques. En effet, le guide des enquêtes en cas de VSS n'est jamais appliqué. Comment comptez-vous veiller à l'application de votre plan ?

Le déploiement de la formation sur la seule plateforme Mentor est trop discret, d'autant que les personnes que vous souhaitez cibler n'iront pas spontanément se renseigner à ce sujet.

Pour résumer, tout reste flou et nous regrettons qu'aucune application concrète et obligatoire ne soit imposée aux services.

M. DEJEUX (CGT) — Ce plan s'appuie fortement sur la communication. Or, j'ai pu constater, année après année, la défaillance de celle-ci dans la lutte contre les discriminations. Les campagnes, en jouant sur les stéréotypes, sont inadaptées à celles et ceux qui subissent ces discriminations.

Je suis par ailleurs surpris que l'arrêté de mai 2021 ne s'applique pas en DDETS. Cet arrêté qui vise la mise en place d'une procédure de signalement résulte d'un accord de 2017. Tant de retard a été pris, alors que vous ne répondez même pas aux signalements dont nous vous faisons part !

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Je prends acte de campagnes probablement maladroites dans le passé. Nous entendons votre avertissement à ce sujet et y serons très attentifs à l'avenir, toujours en lien avec les associations concernées.

Nous sommes très favorables au développement de formations obligatoires pour tous les agents ou pour tout l'encadrement, y compris au sujet des VSS.

La plateforme Mentor représente un complément de formation, non son vecteur principal. Vos observations impliquent de modifier la structure du plan de formation ministériel pour faire apparaître plus clairement les formations obligatoires et de se fixer l'objectif de former tous les agents en deux ou trois ans, notamment dans le champ des VSS, sans omettre les cycles de rappel.

S'agissant des signalements, les agents des DDETS ont le choix entre le dispositif des MSO, celui du MIOM ou encore celui du ministère des Finances.

M. DEJEUX (CGT) — Cela contredit un peu le fait d'annoncer que le plan n'est pas décliné dans les DDETS.



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

Mme BOFILL (DRH) — Du point de vue de l'interministériel, l'articulation des dispositifs relèvera de la compétence du CSA spécial des DREETS.

Mme MYDLARZ (DRH) — La campagne de communication sur la diversité, conçue en lien avec la DICOM, comportera moins d'actions éparées. Je vous remercie pour vos suggestions, en ligne avec nos réflexions internes sur le fait de s'orienter vers des formats qui provoquent des prises de conscience et qui permettent à chacun d'évaluer où il en est. Nous souhaitons susciter chez les agents l'envie d'aller plus loin.

En lien avec les équipes de la mission formation, nous souhaitons proposer des parcours qui ciblent, en priorité, les référents égalité et diversité, au titre de leur professionnalisation.

Ce plan-cadre s'adresse aux services de l'administration centrale et aux services déconcentrés (les DREETS). Les référents égalité et diversité jonglent effectivement avec plusieurs dispositifs, selon leur ministère de rattachement, d'où la complexité de l'exercice.

M. JANNES (CFDT) — Qu'en est-il des DDETS ?

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Les informations sont mises à la disposition des agents de DDETS sur INDI, puisque nous ne disposons pas de leur adresse électronique. Cette difficulté technique est en discussion auprès du MIOM.

Mme MYDLARZ (DRH) — L'accompagnement des agents en retour de congé parental fait a priori partie des mesures du plan-cadre Égalité.

À propos des actions du plan-cadre Diversité et de la détermination d'indicateurs pour mesurer leur impact, nous proposons un appui aux services qui ont à élaborer leur propre feuille de route. Les indicateurs seront établis en fonction de ces feuilles de route, d'ici la fin de l'année. Les bilans que nous souhaitons en obtenir seront à la fois qualitatifs et quantitatifs.

Le rôle du guide des bonnes pratiques, joint au plan-cadre, est de suggérer des actions qui ont déjà été réalisées par ailleurs.

Pour répondre à vos remarques sur notre action de communication à l'occasion de la journée de lutte contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai dernier, celle-ci avait été soumise au conseil d'administration de l'association partenaire LGBT+ et diversité sociale, qui avait validé son contenu avant sa diffusion.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Dans le cadre des marchés publics, nous appliquons les mêmes règles aux sous-traitants qu'aux traitants.

Mme ROUZIER-DEROUBAIX (DRH) — Nous allons suivre la déclinaison du plan-cadre dans les feuilles de route qui nous seront remontées.

Nous créons, sur la plateforme Mentor, une capsule proposée au niveau interministériel, car les MSO visent à inscrire le sujet à l'agenda de tous les ministères.

Concernant l'égalité professionnelle, les personnes en situation de handicap et quelques situations plus difficiles à suivre, nous agissons en lien avec les associations et les représentants du personnel, afin de conserver une vision générale de ces sujets.

S'agissant, enfin, de la charte de la diversité sociale, il serait intéressant de connaître le nombre d'actions mises en place dans le cadre des 30 jours d'absence autorisée.

Mme CLAMME (CGT) — Je souhaite revenir sur votre communication qui a contribué à véhiculer les stéréotypes contre lesquels elle était censée lutter. Vous avez certes consulté une association, mais je vous rappelle qu'en qualité de représentants du personnel, nous aurions pu vous prévenir ! Vos affiches ont causé quelques dégâts.

Nous préférerions que vous sollicitiez notre avis, quitte à ne pas le suivre, lorsque vous vous apprêtez à consulter des associations externes au ministère ou, par exemple, des organismes de formation aux VSS. Nous connaissons certains d'entre eux.

À l'épreuve des faits, enfin, les auteurs avérés de violences sexuelles et sexistes ne sont absolument pas sanctionnés à la hauteur des faits qui leur sont reprochés. Quitte à prendre des engagements, autant qu'ils se traduisent par des actes.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous nous occupons en permanence de dossiers en cours d'instruction qui aboutissent à des mesures disciplinaires pour violences sexuelles et agissements sexistes, malheureusement.

Nous recueillerons volontiers votre avis sur nos propositions de campagne de sensibilisation.

Le choix des prestataires de formation, en revanche, est encadré par le marché public interministériel que les MSO pilotent. Ce marché est notifié. Aussi, nous ne pouvons pas vous consulter sur ce point.

M. LE CORRE (CGT) — Un sujet n'est jamais mentionné, alors qu'il est inscrit dans l'accord contre les discriminations de 2017, il s'agit de la réparation. Au titre d'un bilan depuis 2017, pouvez-vous nous dire combien d'agents du ministère ont obtenu réparation de leur

préjudice en matière de discriminations, d'agressions ou de VSS ? Je pense qu'il n'y en a eu aucun et qu'aucun moyen n'est réservé à cette fin.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous examinerons ces éléments, mais pourriez-vous me préciser votre question ?

M. LE CORRE (CGT) — Deux dispositifs co-existent, l'un prévoyant la réparation du préjudice au nom de la protection fonctionnelle en cas d'agression, l'autre, selon l'accord du 9 mai 2017 en son chapitre 3, prévoyant la détection, la résolution et la réparation des situations de discrimination. Néanmoins, nous ne parvenons pas à obtenir un bilan des réparations octroyées, au titre de ces dispositifs, depuis 2017.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Je préfère vérifier mes informations avant de vous apporter une réponse, car il me semble que la réparation est obtenue devant le juge, dans le cas de la protection fonctionnelle. En outre, il arrive régulièrement à l'administration de conclure des accords avec les agents dans le cadre de médiations ou de transactions.

M. LE CORRE (CGT) — Sans intention de polémiquer, le bilan de l'arrêté du 26 mai 2021, sollicité depuis mai 2022, puisque prévu par le décret du 13 mars, est inscrit à l'ordre du jour. La question de la réparation devrait y figurer.

VII. Bilan du plan-cadre Égalité 2022-2024

M. FAUCHIER (DRH) — Le plan-cadre Égalité est appliqué depuis le 8 mars 2021. Il s'articule autour de cinq axes déclinés en 53 mesures au renfort de la gouvernance des différentes politiques d'égalité :

- l'égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles,
- les écarts de rémunération,
- la parentalité,
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- le renforcement de la lutte contre les VSS.

Ce plan arrive à échéance dans moins de six mois.

Axe un

Accompli aux deux tiers, il insuffle une dynamique égalitaire dans la conception et le pilotage des politiques au sein des MSO. La plupart de ses actions seront maintenues dans le temps.

Axe deux

La création de conditions pour un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles s'appuie sur le constat de la féminisation des effectifs des MSO, ce phénomène diminuant à mesure que le niveau de responsabilité augmente. Nous privilégions des mesures qui favorisent le recrutement d'hommes en entrée de carrière aux MSO. En parallèle, nous renforçons l'attention portée à la féminisation des cadres supérieurs et dirigeants.

Cet axe est accompli à plus de 50 %. Il nécessite un suivi permanent. Les actions seront maintenues dans le prochain plan Égalité, en recherchant davantage de mixité dans les métiers, car c'est un point faible des MSO.

Axe trois

Concernant l'égalité de traitement entre les fonctionnaires d'un même corps, les écarts de rémunération entre femmes et hommes persistent, emportant un impact sur le reste de la vie des agents. Nous finalisons notre analyse des outils ministériels (SIRH, outils de DGAFP) pour objectiver les écarts et nous acheminer vers des pistes de résorption efficaces.

En parallèle, nous renforçons la prévention des discriminations dans les LDG et lors des campagnes de CIA.

Cet axe est encore en état d'avancement, ses actions doivent être maintenues dans le temps en faveur des fonctionnaires et des contractuels des MSO.

Axe quatre

Les MSO portent la politique publique d'accompagnement des situations de grossesse, de la parentalité et de l'articulation entre les temps de vie professionnelle et personnelle.

Au-delà de la simple application des obligations légales précisées par la loi de 2019 (jour de carence en congé de maternité, activation du CET au retour de congé de maternité ou de paternité), la communication autour de la parentalité est renforcée. Lors de la campagne de mai 2022, des fiches parentalité ont été diffusées en administration centrale et au réseau des référents. Cet axe est bien avancé, notamment dans l'application de la loi de 2019. Ses actions seront maintenues dans le temps.

Axe cinq

Par le renforcement de la prévention et de la lutte contre les VSS, il traduit les engagements du gouvernement en la matière. Il s'articule autour des dispositifs de signalement au sens du décret du 13 mars 2020 et du dispositif propre aux MSO.

Cet axe est accompli, mais ses résultats sont éloignés de ceux du baromètre sur le sentiment de sécurité au travail, d'où le maintien d'un effort important de communication et de transparence dans le prochain plan Égalité. La formation des encadrants et des agents RH sera également renforcée.

Calendrier

Le plan actuel s'achève dans six mois. Une campagne de communication *Ensemble pour l'égalité* sera diffusée jusqu'en décembre 2024. Nous préparons la prochaine campagne de communication *Égalité et Diversité*, ainsi que le nouveau plan de formation.

L'index d'égalité professionnelle des MSO sera publié avant le 31 mars 2024.

Dans le cadre de la négociation du prochain plan Égalité 2024-2026, nous vous soumettrons un premier projet en octobre-novembre, lors de réunions collectives ou en bilatérale, dans l'objectif d'une publication en février 2024.

Mme ABADIE (CGT) — Vous faites état d'une difficulté pratique de mise en œuvre concernant la résorption des écarts de rémunération. Que cela signifie-t-il ? Y octroyer des moyens s'avère nécessaire.

Quant aux obligations légales, il me paraît inutile de les citer dans un plan !

En outre, la sécurisation de la situation des élèves enceintes, évoquée en page 16, est un point peu développé, malgré son importance. Quelles actions entendez-vous mener, au-delà des seules obligations légales ? Nous vous avons interpellés plusieurs fois à ce sujet, en référence à certaines IET pour lesquelles rien n'a été fait. Nous demandons depuis longtemps une mesure anticipatrice afin de ne pas pénaliser les agentes.

Enfin, j'aimerais savoir quel est l'accompagnement proposé aux agentes victimes de VSS au travail, alors même que les signalements ne sont pas pris en compte.

M. DEJEUX (CGT) — Pourriez-vous nous expliquer en quoi consiste l'observatoire des rémunérations ? Quelle est sa composition, quelle est sa méthode ?



MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général Direction des ressources humaines Pôle vie au travail et dialogue social Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire

J'ai noté une situation problématique au titre de l'accompagnement à la parentalité, dans la DDETS des Bouches-du-Rhône, où une autorisation d'absence a été refusée à un père souhaitant accompagner sa compagne aux examens obligatoires. La CGT est alors intervenue auprès de la direction, en se fondant sur la circulaire de la Fonction publique qui accorde la délivrance de ces absences dans le cadre de l'aide médicale à la procréation. Par esprit d'équité, la CGT souhaite que cette mesure devienne applicable à toutes et tous. Il conviendrait de communiquer une instruction aux services à ce sujet, le secret médical n'ayant pas à être violé.

Mme CLAMME (CGT) — Je remarque qu'au plan de la méthode, nous sommes à mi-étape d'un plan pluriannuel, dont vous balayez les axes, en forme de présentation. Le procédé est étrange et ne ressemble pas à un bilan. Aucun suivi des actions n'est proposé, et pour cause : outre les obligations légales que nous ne souhaitons pas voir inscrites comme des mesures, certaines mesures n'en sont pas, en réalité.

Par ailleurs, la mobilisation d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la Fonction publique (mesure non exploitée en 2022) ne saurait s'apparenter à une action innovante !

Dans la pratique, enfin, il se trouve qu'un collègue bénéficiaire d'une promotion interne, ayant à effectuer une heure et demie de trajet par jour alors qu'il est en garde alternée avec un enfant en bas âge, s'est vu refuser sa demande d'une journée de télétravail hebdomadaire par son DDETS-PP (dans une décision motivée de trois pages).

M. HOSEJKA (FO) — Dans un article du 15 septembre, la Cour des comptes traduit le sentiment de notre organisation syndicale sur l'égalité professionnelle : les plans Égalité y sont considérés comme étant trop volumineux, comportant un trop grand nombre d'actions, rendant une priorisation difficile. Il y manque des indicateurs précis et un calendrier de mise en œuvre.

Selon FO, certains points ne devraient pas faire partie de ce plan, comme le pilotage. Par ailleurs, les indicateurs sont peu compréhensibles. En effet, les simples données brutes du nombre d'agents formés sont totalement inintéressantes, si elles ne sont mises en perspective. Nous préférons, pour rendre un avis, que vous vous focalisiez sur les indicateurs chiffrés qui sont réalisables par vos services et qui permettent d'établir des comparaisons.

Enfin, FO est intervenue à l'INTEFP à propos de la crèche, mais la problématique est valable pour toutes les écoles qui n'octroient pas de place en crèche. Il conviendrait de réfléchir ensemble à améliorer cette situation et lever un frein à la mobilité interne des femmes, FO estimant qu'il s'agit d'un sujet à développer.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — J’entends votre demande d’un engagement plus ramassé et plus engageant sur un nombre resserré d’indicateurs. Je propose un GT pour bâtir un plan plus lisible et concentré sur les quelques sujets les plus sensibles.

Quant aux obligations légales, nous pouvons les déplacer en annexe, afin qu’elles ne figurent pas au titre des objectifs. Le rappel des textes est toutefois extrêmement important, notamment pour que les agents s’en prévalent.

L’observatoire des rémunérations, lui, n’est pas encore mis en place, à ma connaissance.

Mme BOFILL (DRH) — Je me renseignerai sur les ASA destinées aux conjoints qui souhaitent se rendre à une échographie. Reconnaissez toutefois que les actes nécessaires à une procréation médicale assistée ne lui sont pas comparables. Nous pouvons aussi échanger avec les services afin qu’ils facilitent la vie des agents.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous pouvons retenir ce point dans le cadre de nos discussions autour d’un futur plan.

M. LE CORRE (CGT) — Le plan fait référence au guide d’enquêtes administratives en matière de discrimination, de VSS, d’autres types de violence et de harcèlement. Ce guide est une catastrophe à tous les points de vue. Sa révision s’impose. Il conviendrait d’isoler la notion de discrimination, pour y inclure son caractère systémique (notamment sur les critères de l’âge, de la santé, de l’activité syndicale). De plus, le guide omet également les situations de sexisme ou de harcèlement sexuel ambiants. En l’état, il est inopérant.

Concernant les VSS, si le guide paraît approprié, les garanties qu’il donne aux mis en cause qui disposent du droit de consulter le compte-rendu des entretiens (sauf en cas de risque de préjudice grave pour les témoins) leur confèrent plus de droits que les enquêtes administratives disciplinaires habituelles.

Enfin, le guide se réfère à l’arrêté du 26 mai 2021, selon lequel le principe du contradictoire s’applique. Toutefois, ce principe ne s’applique pas aux enquêtes administratives.

De son côté, la DAJ affirme que les comptes-rendus d’entretien ne sont pas accessibles.

En conséquence, ce guide n’est pas efficace pour former les services déconcentrés à la pratique d’enquêtes sur l’ensemble des sujets qu’il est censé couvrir.

M. GERMAIN (DRH) — Le guide est certainement perfectible, mais je tiens à vous rappeler qu’il vous a été transmis pour commentaires et retours lors de sa rédaction, bien avant



sa diffusion. Je suis favorable à la constitution d'un GT dans le cadre de la préparation des outils.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous devons examiner la possibilité d'accéder aux procès-verbaux d'entretiens des témoins. Il s'agit d'une question complexe qui mérite d'être analysée à la lumière de l'expérience.

Au-delà du fait que l'administration soit constamment critiquée, vos remarques nous intéressent et nous prenons le point.

En l'espèce, nous convergeons sur le sens de nos travaux à venir.

VIII. Bilan pour l'année 2022 de la mise en œuvre du dispositif de signalement en application de l'arrêté du 26 mai 2021

M. BRESSOT (DRH) — La ligne d'écoute et d'alerte (LEA) existait antérieurement à la publication de l'arrêté du 26 mai 2021. La directrice de RSE Concept, ici présente, va vous en présenter un bilan, pour la deuxième année consécutive. Le contrat de marché public signé entre ce prestataire et les MSO court jusqu'au 31 décembre prochain.

Pour rappel, le dispositif global de signalement comporte un dispositif interne et un dispositif externe, LEA. Ainsi, l'administration confie à un prestataire le soin de recueillir les signalements (pour discrimination, harcèlement moral, VSS, agressions), de les analyser, d'éventuellement déclencher une procédure contradictoire auprès des employeurs des signalants. LEA émet alors des préconisations à l'employeur (sanctions disciplinaires, conseils managériaux en vue d'une remédiation, etc.).

Le dispositif interne consiste en une mise en responsabilité de la ligne hiérarchique de l'agent victime présumé. Dans ce cadre, l'administration diligente une enquête administrative interne lorsqu'elle ne parvient pas à déceler la véracité des faits. Les organisations syndicales peuvent y être associées, en fonction du souhait du signalant. De plus et pour répondre à une inquiétude exprimée par certaines organisations syndicales, l'enquête administrative peut être dépaycée avec le concours de la direction des ressources humaines ministérielle à la demande de la direction d'emploi le cas échéant si celle-ci était mise en cause directement. Les enquêteurs doivent en effet n'avoir aucun lien direct ou indirect avec les protagonistes d'un signalement.

En 2022, le dispositif interne a enregistré 15 signalements, soit un nombre très en deçà de LEA, mais comparable à d'autres ministères à effectifs analogues.

Nous avons bien conscience de ne pas disposer de l'intégralité des dossiers remontés dans le cadre de notre enquête nationale, ce sujet étant en discussion auprès du MIOM, essentiellement pour ce qui concerne les agents de nos ministères se trouvant affectés en DDI.

Parmi les dossiers rapportés, cinq ont été clos puisque n'ayant pas conclu à la situation dénoncée, trois autres ont généré des décisions administratives incombant à la DRH, les autres dossiers étant encore à ce jour à l'état de l'instruction.

La DRH ministérielle n'est pas inactive, le délai de traitement des cas de VSS avérés en atteste : un licenciement pour faute grave a été prononcé fin novembre 2022 après des faits signalés au début du mois de septembre ; un blâme a été infligé à un agent en mars 2023, pour des faits rapportés en octobre 2022 et une exclusion temporaire de fonction de trois jours a été décidée au début d'avril 2023, après un signalement au début de janvier 2023.

Par ailleurs, les services nous demandent régulièrement de les doter de guides méthodologiques pour les appuyer lors de la réalisation d'enquêtes administratives internes. Dans l'attente du guide de la DGAFP qui annonce avoir produit un premier projet rejeté par les organisations syndicales représentatives nationales, nous avons pris l'initiative de rédiger un premier guide que nous n'hésiterons pas à reprendre, dès la publication de celui de la DGAFP.

Dès lors que nous sommes informés d'une enquête, nous sollicitons les rapports définitifs établis auprès des services afin de s'assurer du bon suivi et préconisations y figurant. Nous faisons de même avec les rapports définitifs émanant de la LEA.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) — Nous aurions préféré une restitution par écrit de ces éléments de bilan, si possible en amont de l'instance.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous remontons à la Fonction publique un tableau anonymisé des sanctions disciplinaires prises au titre des VSS, je propose de vous les communiquer. Restons prudents sur ces éléments, car nous devons la discrétion aux victimes comme aux auteurs.

M. MARCINKIEWICZ (CFDT) — Nous ne sollicitons pas d'éléments nominatifs, bien entendu.



MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

M. JANNES (CFDT) — Il nous faut un document écrit, car c'est le principe général. Dans le cas contraire, nous demandons le retrait du point pour un examen ultérieur. Les présentations orales complexes sont extrêmement difficiles à suivre.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous reportons donc le point sur le dispositif de signalement interne.

M. LE CORRE (CGT) — Cela pose la question de la transmission des informations en direction d'emploi. En Normandie, une agression sexuelle est à déplorer. Or, un précédent avait eu lieu, impliquant l'auteur des faits, en provenance d'un autre ministère. Les MSO n'en avaient pas connaissance. Il s'agirait de trouver un équilibre, afin que les directions soient informées du passif disciplinaire des agents qu'elles accueillent, notamment en matière de VSS, dans la perspective d'une démarche préventive.

Concernant le bilan des signalements internes, nous requérons des informations sur les motifs précis des sanctions, en répétant que la discrimination, bien souvent, est systémique.

Nous émettons également un point de vigilance sur la nécessaire professionnalisation des enquêteurs internes dans les services déconcentrés, tant au sujet de la méthode qu'à celui des situations examinées (question de la qualification juridique des actes commis).

Enfin, nous souhaitons savoir si ces enquêtes internes ont mis en évidence des dysfonctionnements organisationnels, dans la perspective d'un plan d'action (évaluation du risque, formation des agents à la prévention des VSS, existence d'alertes précédentes ou non).

Mme CLAMME (CGT) — Je partage les propos de M. LE CORRE. La découverte de ce bilan en réunion effectué sur un débit de parole rapide est un peu rude. Je suis choquée par votre emploi du terme modique pour qualifier le nombre de signalements. Parlons clairement, 15 signalements, ce n'est pas peu du tout.

De plus, au-delà de la complexité à récolter des informations auprès des DDI, je ne suis pas certaine que toutes les situations de signalement vous aient été remontées de la part des DR.

Néanmoins, bien que ce chiffre sous-estime probablement la réalité, il demeure trop élevé, s'agissant d'agents qui, dans le champ Travail, connaissent très bien la loi en matière de harcèlement sexuel et de VSS. J'en déduis qu'un important travail de prévention primaire est à effectuer.

Ensuite, vous avez évoqué deux sanctions dont les organisations syndicales n'ont pas été informées, au motif qu'il s'agissait de sanctions de premier groupe. Néanmoins, il était tout

à fait possible de soumettre ces cas en commission administrative paritaire, d'autant qu'ils étaient potentiellement très graves.

La question se pose sur les liens entre les dispositifs de signalement, la réparation et la prévention primaire et il y aurait matière à se pencher sur les dysfonctionnements à partir de l'analyse des dossiers.

Enfin, je souhaite redire le parcours éprouvant que représente pour une victime le fait de se lancer dans un signalement. Rien n'est simple dans une enquête où l'agent n'est pas placé à pied d'égalité avec l'administration.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Nous sommes tous d'accord sur l'intérêt de la prévention. Le plan Égalité se doit de l'organiser.

Nous sommes également favorables à la généralisation et l'obligation des formations, en premier lieu dans les services RH qui sont les plus exposés au traitement de ce type de dossier et dont le rôle est de détecter les situations et d'assurer autant que possible la prévention.

Nous vous transmettrons les informations relatives à l'aspect disciplinaire du sujet. Cependant, il ne faut pas oublier que le passif disciplinaire d'un agent finit par être effacé de son dossier (les blâmes, notamment, au bout de trois ans) afin que ce dernier puisse jouir de son droit à la reprise d'une vie professionnelle, après l'exécution de sa sanction.

Par ailleurs, sanctionner des faits dès qu'ils arrivent et sans attendre que les situations ne dégènèrent est extrêmement important, au titre de la prévention secondaire.

M. CARLIER (UNSA) — Parmi les difficultés rencontrées dans les procédures de signalement, les stratégies d'évitement du passage des dossiers de harcèlement sexuel ou moral en FS sont à mentionner. Ainsi, l'administration tient les organisations syndicales à l'écart.

S'agissant des victimes, il peut être délicat d'effectuer un signalement dans un registre mis à la disposition de tout le monde. Aussi, l'UNSA demande la dématérialisation systématique des registres, afin d'octroyer plus de discrétion aux agents.

Enfin, beaucoup d'agents hésitent à se lancer dans un signalement qui n'est pas suivi d'effet. Je pense qu'une communication importante sur les sanctions prises serait utile.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Je prends le point de la dématérialisation des registres et je rappelle la possibilité d'un dépôt de plainte, car le harcèlement est un délit pénal.



MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire

Mme ABADIE (CGT) — Je tiens à préciser que le dépôt de plainte et la procédure interne sont deux démarches à cumuler, qu'elles ne se substituent pas l'une à l'autre.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Bien entendu. De plus, l'administration ne se cale pas sur le temps de la procédure judiciaire pour prendre des sanctions administratives.

M. LE CORRE (CGT) — Vous pourriez rappeler leurs obligations à la ligne hiérarchique ! Après leur enquête, les représentants du personnel du CHSCT de la DREETS de Normandie ont demandé à la présidente de leur instance d'appliquer l'article 40 du Code de procédure pénale, en vain.

Il conviendrait aussi d'articuler l'enquête administrative interne avec l'enquête de la FS du CSA (sur le volet de la prévention) afin que les deux procédures puissent se dérouler simultanément.

Je souhaiterais savoir si, dans les cas cités par M. BRESSOT, l'administration a conseillé aux victimes de déclarer un accident du travail ou une maladie professionnelle et si une enquête du CHSCT ou de la FS a été diligentée.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Ce débat doit avoir lieu en FS. Toutefois, les situations individuelles peuvent ne pas relever d'une enquête de la FS.

M. CARLIER (UNSA) — Dans le cas d'une agression sexuelle dans le Grand Est, où l'agent est passé en commission de discipline puis a été licencié, le sujet n'a jamais été abordé devant le CSA de la DREETS. Il servirait pourtant à travailler la prévention.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Les CSA sont concernés par les aspects de prévention collective, non par les dossiers individuels (protection étant due aux victimes et confidentialité aux mis en cause). Il revient à chaque CSA, surtout, de ne pas attendre que des faits se produisent avant d'établir un plan de prévention.

Bilan de LEA

Mme HAMADACHE (RSE Concept) — Pour procéder à un point rapide, sachez que l'accès au dispositif s'effectue, dans 82 % des cas, par un appel téléphonique. Cette importance d'un lien direct pour exprimer sa souffrance est compréhensible. Les autres points d'entrée sont la plateforme en ligne (privilegiée pour le suivi de dossier, la prise de rendez-vous, mais moins utilisée pour les premiers contacts), et la messagerie électronique (employée par les agents avertis ayant documenté leur dossier).

Le nombre de saisines a augmenté de +34,5 % (81 en 2022 versus 53 en 2021), en corrélation avec les campagnes de communication interne.

Le portrait-robot de l'auteur de signalement serait une femme titulaire de catégorie A, directement victime.

Les témoins ont davantage pris contact avec LEA en 2022 (9 % des appels contre 4 % en 2021). Nous n'intervenons pas directement auprès de la victime dans un tel cas, mais nous expliquons notre mode de fonctionnement dans le but de la sécuriser et l'inciter à nous saisir.

Les motifs de recours à LEA connaissent une forte augmentation du harcèlement moral (49 % des cas en 2022 contre 21 % en 2021), alors que très peu de signalements font état de VSS. Les formes de discrimination directe se combinent souvent avec du harcèlement moral, sans mentionner le harcèlement discriminatoire.

Les critères de la discrimination sont, bien souvent, l'activité syndicale, l'état de santé, le handicap, puis, dans une moindre mesure, le genre (sexe, situation de famille, état de grossesse), ce dernier ne concernant que les femmes.

Les domaines dans lesquels sont perpétrés les actes dénoncés sont ceux du relationnel (avec une mise en cause, pour 71 % des cas, de la hiérarchie directe ou indirecte).

La provenance des signalants varie selon l'année (les DDETS en 2021, les ARS en 2022). Les services déconcentrés rassemblent 78 % des cas rapportés (contre 83 % en 2021).

Le schéma classique du traitement des situations comporte l'écoute, l'information, l'orientation. Les dossiers passent en étude de recevabilité lorsque les agents le souhaitent et que le sujet relève effectivement de la compétence de LEA. Après validation du sujet présenté, une note de recevabilité est adressée à l'agent afin qu'il décide des suites à donner.

Un dossier n'est pas recevable quand les éléments de preuve matérielle manquent ou quand les documents fournis ne corroborent pas les dires de l'agent.

Sauf abandon de l'agent, LEA peut avoir à saisir la direction d'emploi, afin qu'elle apporte des justifications. Nous cherchons ainsi à acquérir une vision globale du sujet. Selon les attentes de l'agent, un rapport est enfin remis à la direction d'emploi concernée qui dispose d'un délai d'un mois pour se prononcer sur les mesures préconisées qu'elle compte mettre en place. Nous suivons la réalisation des actions.



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

M. LE CORRE (CGT) — Sauriez-vous expliquer l'augmentation des signalements ? L'avez-vous observée ailleurs ? Nous constatons un double effet du COVID et du télétravail, à la fois parmi nos collègues et les salariés du secteur privé.

Je m'étonne aussi du faible taux de signalements émis par les employeurs. Les services RH et la DRH connaissent parfaitement LEA, mais les représentants du personnel constatent que si les employeurs orientent les agents vers LEA, ils n'activent pas le dispositif eux-mêmes, pour prendre conseil.

Le cumul des motifs de harcèlement moral et de harcèlement discriminatoire totalise 60 % des signalements, auxquels s'ajoutent 35 % de situations de discrimination. Les déclarants mettent plutôt en cause la ligne hiérarchique. Cela nous interroge.

Il est par ailleurs question d'un tiers d'abandons, ce ratio est énorme. Parvenez-vous à documenter les motifs d'abandon ? Je soupçonne un défaut de prise en charge de la part des organisations syndicales, de l'administration, des assistantes sociales (dont c'est la prérogative) dans cette procédure complexe.

Si nous comparons les dispositifs, un plaignant obtient son rapport avec LEA, mais tel n'est pas le cas à travers l'enquête administrative interne. Nous pourrions réfléchir à un mode de fonctionnement alternatif, procédant d'abord à une saisine de l'administration, puis, en l'absence d'enquête, à une saisine de LEA. À ce propos, des signalants vous ont-ils saisis après avoir activé le dispositif interne ?

Mme DUCHATEAU (CFDT) — Le total de 96 signalements (15 par la voie interne, 81 par LEA) paraît faible par rapport à la réalité statistique des situations de discrimination, de harcèlement et de violences au travail.

Nous soulignons la sous-représentation des agents de catégorie C et la surreprésentation de certaines régions. Le dispositif est-il suffisamment connu ?

Par ailleurs, les situations rejetées par LEA au titre de la qualification juridique des faits génèrent beaucoup de souffrance au travail. Assurez-vous le lien avec les cellules de veille et d'alerte sur les RPS ?

De plus, il nous semble qu'une ligne d'écoute nationale ne suffit pas et ne peut pas se substituer aux dispositifs locaux d'alerte et de prise en charge.



MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire

Sur la base du bilan effectué devant la FS en juin 2023, il nous paraît important de développer le rôle des référents Égalité et Diversité ainsi que d'intensifier la communication en direction des agents.

Le suivi des préconisations, enfin, est à améliorer. Il faudrait revoir l'articulation des différents dispositifs de signalement (LEA et les dispositifs locaux, non évoqués ici), voire rendre obligatoire l'examen de tous les signalements en FS, assurer un suivi de toutes les situations et faire encore mieux connaître le dispositif auprès des agents.

Mme CLAMME (CGT) — Si l'on se réfère au baromètre social, le total de 81 signalements reçus montre que nombre de situations passent à travers. Il convient de se pencher collectivement sur la question.

Le détail des statistiques est inquiétant, puisque pour les 76 signalements traités, seuls 34 ont donné lieu à une enquête approfondie. Or, vous n'avez fourni aucun élément d'explication. Quelle en est la raison ? À l'étape suivante, 7 dossiers sont jugés non recevables, puis 10 dossiers sont abandonnés par les agents.

Par ailleurs, nous n'avons aucune idée des suites données par l'administration aux cas avérés de discrimination et de harcèlement moral. Cette faiblesse d'action est particulièrement décourageante pour tous ceux qui hésitent à faire part de leur cas. Or, cela pose un sérieux souci, car, comme je le répète régulièrement lors de mes contrôles en entreprise, il n'y a rien de pire que d'offrir une écoute puis de ne rien en faire.

Je suis, par conséquent, intimement convaincue que nous ne nous y prenons pas comme il faut, sans toutefois remettre en question l'existence du dispositif.

Aujourd'hui, nous arrivons à la fin d'un cycle, aussi nous devrions pouvoir prendre connaissance d'un bilan pluriannuel des dispositifs, afin de se repositionner utilement.

En conclusion, le problème n'est pas traité à sa juste importance.

M. JANNES (CFDT) — Il me semble qu'il faut encore réfléchir sur les chiffres communiqués. Il manque effectivement une appréciation qualitative du sujet, la vôtre. Nous souhaiterions connaître votre opinion sur ces chiffres.

Nous demandons que l'analyse des chiffres soit affinée. Que 71 % des saisines mettent en cause la ligne hiérarchique, c'est peu surprenant, mais que reste-t-il de cette proportion pour les dossiers sur lesquels un avis positif est donné ?



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

Mme HAMADACHE (RSE Concept) — Nous sommes passés de 81 signalements à 76 dossiers ouverts puis 34 enquêtes, car, au-delà des cas qui ne relèvent pas du dispositif, il ne faut pas oublier que LEA est aussi une ligne d'écoute. Or, beaucoup d'agents ont simplement besoin de faire le point et exprimer ce qu'ils vivent.

Quant à l'augmentation des signalements, elle est moins liée au COVID qu'à la réorganisation des services dans les territoires.

Il n'entre pas dans notre cahier des charges, en revanche, de conseiller les employeurs, même s'il arrive que les référents nous appellent.

Nous ne recevons pas d'explications sur le motif des abandons, en général, mais la plupart du temps, la situation de l'agent a évolué. Dans une minorité de cas, elle s'est dégradée. Nous avons décidé, avec les services, lorsque tel est le cas, de refuser d'arrêter les dossiers en phase d'instruction et de poursuivre la procédure jusqu'au bout.

Les auteurs se trouvent dans la ligne hiérarchique, pour 71 % des cas et l'intégralité des rapports rendus impliquent la hiérarchie.

Nous appelons de nos vœux l'appui des assistantes sociales, car il est parfois très difficile à un agent en difficulté (voire en accident du travail) de réussir à répondre à nos questions et à fournir la documentation demandée à un moment où il a besoin de temps.

La souffrance des agents est réelle et ceux-ci sont renvoyés à la cellule psychologique lorsque leur situation n'entre pas dans les critères du dispositif. Nous pourrions peut-être établir des liens plus étroits avec cette cellule.

Quant à vous faire connaître mon opinion, je perçois trois difficultés :

- Il s'agit d'un travail lié aux antécédents des auteurs d'actes répréhensibles, que nous sommes incapables de connaître.
- Ensuite et afin de comparer les situations des agents, nous demandons à la direction d'emploi de nous fournir des éléments qu'elle nous refuse, au titre de la confidentialité des dossiers. Nous sommes démunis.
- Enfin, je porterais un constat que font toutes les cellules d'alerte, c'est le défaut de culture de la médiation au sein des directions d'emploi qui, souvent, se braquent et adoptent des postures défensives dommageables lorsque nous adressons à elles. Or, un agent qui émet un signalement à LEA a encore l'espoir de trouver une solution interne.



IX. Questions diverses

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Les questions relatives à l'IFSE seront examinées en GT IFSE.

La prochaine FS reviendra sur la réponse de l'administration à la demande d'expertise.

Concernant les procédures de déménagement, le bureau du dialogue social vous adressera un message pour vous préciser à nouveau quels sont vos interlocuteurs sur ces sujets.

Pour les sujets en lien avec la médecine du travail des IET, il me semble que les élèves relèvent de celle de l'INTEFP tant qu'ils sont en scolarité alors qu'ils dépendent de la médecine du travail de leur lieu d'exercice lorsqu'ils sont stagiaires. Nous referons un point avec l'INT pour vous apporter une réponse par écrit.

Mme DUCHATEAU (CFDT) — De quelle instance relèvent les IET désormais ?

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Je vous répondrai par écrit.

Mme CLAMME (CGT) — La CGT avait une question destinée à la DGT qui ne s'est pas présentée au CSA.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Une représentante de la DGT a assisté à nos échanges ce matin.

Mme CLAMME (CGT) — Je l'ignorais. Notre question ne porte pas uniquement sur une situation individuelle puisqu'elle pose un problème de principe. Un incident de contrôle a eu lieu entre un agent de contrôle et un employeur. L'agent, au lieu d'être soutenu, a été suspendu par la DRH qui a démontré qu'elle attachait plus de valeur à l'employeur qu'aux dires de l'agent, rassemblés dans un rapport. Cette situation dure depuis la fin de juillet.

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — C'est votre analyse de la situation. Une enquête administrative est en cours, menée par la DRIEETS. Je rappelle que la suspension n'est pas une sanction, mais une mesure conservatoire pour les situations complexes et pour laisser le temps aux agents de préparer les éléments qu'ils souhaitent faire valoir.

Mme CLAMME (CGT) — Je suis désolée, mais une suspension signifie que l'on vous reproche des faits que l'on estime suffisamment graves.



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Pôle vie au travail et dialogue social
Bureau dialogue social et expertise juridique et statutaire**

Mme GARDETTE-HUMEZ (DRH) — Les mises en cause sont graves, en l'espèce, de part et d'autre.

M. HOSEJKA (FO) — FO soutient la position de la CGT-SUD-FSU sur ce point.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18 heures 05.