



Le 17 octobre 2008

INFORMATION AUX ADHÉRENTS

**Le recrutement des Inspecteurs et Inspectrices du Travail va changer
 Ce que nous voulons :**

Lors du CTPM du 23 juin 2008, l'administration nous a fait part de sa volonté de « réformer » le recrutement et la formation des IET, cette réflexion intervenant après la rétrogradation de 4 IET en fin de formation pour la promo 2006 et d'un IET en fin de tronc commun pour la promo 2007.

Après une présentation sommaire en CTPM, l'administration a communiqué des projets de textes aux organisations syndicales et a organisé une concertation pour recueillir leurs suggestions. Le Bureau National a interrogé les adhérents SYNTEF du corps de l'inspection du travail afin d'établir une plateforme revendicative et remercie toutes celles et ceux qui ont répondu au questionnaire envoyé fin août.

Voici les revendications que la CFDT a donc porté sur les différents points abordés. Les textes définitifs seront sans doute présentés au CTPM du 21 octobre 2008.

A - Accès au corps des Inspecteurs du Travail

► Le concours Interne

Propositions de l'administration	Avis et revendications du SYNTEF
Supprimer le cycle préparatoire afin de faire des économies	Refus ! Le cycle est un bon moyen non seulement pour les contrôleurs, mais également pour les contractuels, de devenir IT
Ouvrir le concours interne à tout fonctionnaire ou agent contractuel quelle que soit sa fonction publique d'origine (état, territorial, hospitalière), quelle que soit sa catégorie, sous réserve d'avoir 4 années d'ancienneté	Une telle proposition va dans le sens d'une meilleure sécurisation des parcours professionnels et permet à chacun de concourir sur la seule base du mérite, dans le respect de l'égalité de traitement inhérente aux concours. Le SYNTEF revendique l'application du décret du 23 décembre 2006 qui, conséquence des accords Jacob signés par la CFDT, permet un meilleur reclassement des agents catégories B et C qui réussissent un concours de catégorie A. Pour les CT cela se traduirait par un bonus de 60 points d'indice.
Remplacer la composition par une étude de dossier. Cela pourrait être par exemple « un dossier suite à un Accident du travail et on demande de rédiger les suites possibles. »	Cela va dans le sens d'une meilleure professionnalisation du concours et vers une meilleure validation des acquis de l'expérience. Cependant il ne faut pas restreindre l'épreuve aux seuls champs travail. Il serait bon qu'il y ait un choix possible entre champs travail et champs emploi/ formation

<p>L'oral d'entretien avec le jury durerait 1h. Pour les internes il partirait d'un dossier remis par le candidat sur son parcours professionnel suivi d'un entretien « professionnalisé ». Le jury pourrait comprendre des personnalités « du monde du recrutement ». Une note éliminatoire à 8/20 est prévue. Pour les externes ce serait toujours à partir d'un thème tiré au sort.</p>	<p>1h c'est beaucoup trop long : ce n'est même pas un « entretien d'embauche » comme le prétend l'administration car il s'agit d' 1 candidat face à 15 membres du jury et à un feu ininterrompu de questions. Si on veut professionnaliser le jury, il faut mettre davantage de personnes du corps plutôt que des DRH, notamment des DAT qui ne sont pas prévus par l'administration (seulement un ou des DT). La note éliminatoire sur une épreuve aussi subjective est inappropriée.</p>
<p>Passer d'une composition en droit du travail à une composition de droit du travail ou de droit social européen. La note éliminatoire disparaît</p>	<p>Le droit social est une notion trop large (y compris le droit de la sécurité sociale notamment). Une telle extension serait préjudiciable : le programme devrait limiter le champs de la partie « européenne » aux directives et règlements qui ont trait au droit du travail. Si on juge important de mettre l'épreuve de conditions de travail parce que cela fait partie du cœur du métier, il est surprenant de ne pas avoir la même attitude avec l'épreuve de droit du travail qui est e le cœur du métier d'IT : si une note éliminatoire doit être prévue, c'est clairement sur cette épreuve qu'elle doit être positionnée et non sur l'entretien avec le jury.</p>
<p>Supprimer les options scientifiques du panel proposé à l'écrit et à l'oral. On conserverait droit public, droit privé, économie restreinte aux champs de l'entreprise et apparaîtrait une nouvelle option : Politique de l'Emploi et Formation Professionnelle.</p>	<p>15% des interne ont pris l'option « biologie », et si on cumule les choix écrit et oral, le nombre d'internes ayant eu recours à cette option est important, d'autant plus que le cycle permet de préparer cette option. Il est regrettable de la faire disparaître. Si on ne peut maintenir un tel choix, la création d'une option « Science de la vie et de la Terre » qui regrouperait les 3 champs Physique/chimie/biologie avec des programmes plus restreints serait à envisager. C'est d'autant plus justifié par la volonté de rendre l'épreuve « conditions de travail » obligatoire</p>
<p>Rendre obligatoire l'épreuve conditions de travail et supprimer les alternatives (question scientifique et technique, informatique, statistique, comptabilité ...) avec un coefficient 4 au lieu de 2 auparavant (soit 31% de la note de l'écrit au lieu de 17%)</p>	<p>Cette option était déjà choisie de manière majoritaire. En revanche il ne s'agit pas de vérifier des compétences scientifiques mais de vérifier l'existence de notions élémentaires et d'exploitation de documents scientifiques. Chercher à mieux équilibrer le poids de cette note par rapport aux autres matières.</p>
<p>Supprimer le sport et à la place, rendre obligatoire une épreuve de langue à l'oral (conversation de 15 minutes) - langues européennes (allemand, anglais, espagnol, italien portugais ou polonais)</p>	<p>Cette nouvelle épreuve risque de pénaliser ceux qui sont sortis depuis longtemps du système scolaire voire qui n'ont pas eu de tels enseignements : soit le ministère est capable d'investir massivement dans la formation continue linguistique soit une telle épreuve doit être optionnelle (ex : seuls les points au dessus de la moyenne sont pris en compte)</p>

► Création d'un voie professionnelle/examen professionnel

Propositions de l'administration	Avis et revendications du SYNTEF
<p>Conserver la promotion des postes globalement offerts au grade d'IT (répartis entre interne et externe) mais réduire de moitié la part des postes ouverts au concours interne (28% d'une promotion) pour attribuer 14% du recrutement à cette nouvelle voie qui serait accessible uniquement aux contrôleurs satisfaisant les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 45 ans au lieu de 40 ans minimum ➤ 12 ans au lieu de 9 dans la fonction publique, ➤ 8 ans au lieu de 5 en catégorie B <p>Le contenu de cet examen : un dossier et une mise en situation professionnelle qui serait présentée devant un jury</p>	<p>Une telle proposition va dans le sens d'une meilleure promotion pour les contrôleurs, puisque si le concours interne est plus largement ouvert, cette voie là leur est réservée et diminuera de manière peu sensible leur possibilité de promotion. La condition d'âge est inutilement discriminatoire : l'administration va à l'encontre de l'évolution actuelle de la société. Par ailleurs, le contenu de cette voie professionnelle : rédaction d'un dossier, mise en situation professionnelle, permettra une meilleure reconnaissance des acquis de l'expérience.</p> <p>Cependant la CFDT réclame :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un « vraie » Validation des acquis par l'expérience selon un référentiel précis et permettant une certification - la création d'un tutorat ou d'un cycle permettant d'accompagner les contrôleurs souhaitant s'engager dans cette préparation.

► La promotion au choix

Propositions de l'administration	Avis et revendications du SYNTEF
<p>Conserver la proportion des postes globalement offerts au grade d'IT (répartie entre concours interne/externe/3^{ème} voie / au choix/ nouvelle voie professionnelle) soit mais relever l'ancienneté requise :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 45 ans au lieu de 40 ans minimum ➤ 12 ans au lieu de 9 dans la fonction publique, ➤ 8 ans au lieu de 5 en catégorie B 	<p>Augmenter le nombre de postes offerts à la promotion au choix en prenant sur le concours interne voire sur le recrutement externe et avoir des critères <u>transparents</u> dans les choix opérés. La condition d'âge est inutilement discriminatoire : l'administration va à l'encontre de l'évolution actuelle de la société. Seule l'ancienneté devrait être prise en compte (dans la fonction publique et dans le grade)</p>

► Le concours externe

Propositions de l'administration	Avis et revendications du SYNTEF
<p>Épreuve de droit du travail, épreuve « conditions de travail », 2^{ème} option, entretien avec le jury.</p>	<p>Mêmes remarques que pour le concours interne puisque les textes sont communs</p>
<p>Classer les lauréats réussissant le concours externe sans se préoccuper de leur vie « passée »</p>	<p>Drôle d'équité ! Le décret du 23 décembre 2006 (article 9) permet des reclassements bien plus favorables. Pourquoi ce qui est valable pour d'autres concours de la fonction publique ne le serait pas pour l'inspection du travail ? Cela participe à la sécurisation des parcours professionnels de permettre à des personnes ayant eu une expérience antérieure d'accéder à la fonction publique en général et au corps de l'inspection du travail en particulier.</p>

► La 3^{ème} voie

Propositions de l'administration	Avis et revendications du SYNTEF
Prendre sur le « quota » de poste offerts au concours externe (passer de 57% d'externe à 50% de recrutement par concours externe et 7% par recrutement 3 ^{ème} voie) quelques places pour permettre à des personnes ayant une expérience professionnelle de 8 années minimum en lien avec nos métiers d'être recrutées sur dossier + entretien devant un jury	L'égalité de traitement impose que le dossier soit anonyme, et qu'une composition soit introduite en plus du dossier car, comme pour le concours, il s'agit de vérifier des compétences en droit du travail et en hygiène sécurité ; de telles exigences doivent se retrouver également dans le recrutement 3 ^{ème} voie.
Reclasser les lauréats de la 3 ^{ème} voie avec un « bonus » de 1 an d'ancienneté	1 an = 8 ans ! Drôle d'équité. Le décret du 23 décembre 2006 (article 9) permet des reclassements bien plus favorables. Pourquoi ce qui est valable pour d'autres concours de la fonction publique ne le serait pas pour la 3 ^{ème} voie ?

B - Organisation de la formation des IET

Proposition de l'administration	Avis et revendications du SYNTEF
Suppression du 1 ^{er} jury. Le seul jury aurait lieu au bout de 15 mois de tronc commun et donnerait lieu à la titularisation. La formation de spécialisation de 3 mois aurait lieu après la titularisation.	Il faut « sanctuariser » la formation initiale de façon à ce que le nouvel IT ait un réel accès à sa formation de spécialisation. Nous n'ignorons pas que la plupart des dernières promotions ont fait part de leur volonté de réduire la durée de cette formation, formation particulièrement délicate à concilier avec une vie familiale pour des agents ayant notamment des jeunes enfants. Certes la formation d'inspecteur des impôts est construite sur ce modèle de modules complémentaires après la prise de poste. Cependant, si « officiellement » la volonté de la fonction publique est de réduire les durées de formation, force est de constater que personne n'a été en dessous de 18 mois : nous sommes donc au minimum. Il ne faudrait pas mettre le doigt dans un engrenage dangereux où les 3 mois « complémentaires » disparaissent au gré des économies à venir.

Synthèse des différentes voies de recrutement

