



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

Ministère du Travail
ANACT

Fédération PSTE

CTM sur la réforme de l'Inspection du Travail du 19 septembre 2013

Vous trouverez toute notre actualité revendicative sur notre site :

WWW.SYNTEF-CFDT.COM

N'hésitez pas à nous contacter et nous posez vos questions : syndicat.cfdt@travail.gouv.fr

Déclaration Préalable

Monsieur Le Ministre,

La CFDT réclame que le calendrier de la déclinaison du projet pour un «Ministère fort» lui soit communiqué et qu'il comporte les dates précises des réunions prévues et tenues dans le cadre du dialogue social dans les régions et les unités territoriales. Un authentique travail de concertation doit être entrepris par les responsables de chaque UT et chaque UR auprès des agents.

SUR L'EXAMEN PROFESSIONNEL D'ACCÈS AU GRADE D'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Nous répétons que la durée de 10 ans prévue pour la transformation d'emploi des Contrôleurs en Inspecteurs du travail n'est pas compatible avec une mise en œuvre efficiente de la nouvelle organisation de l'inspection du travail.

La CFDT attire l'attention de l'administration sur le caractère délétère pour les agents de contrôle des UC de voir se modifier pendant 10 ans la distribution des entreprises et des situations d'intérim de fait sur les entreprises de plus de 50 salariés voire de moins de 50, ce qui sera nécessaire dès lors que plusieurs contrôleurs d'une UC refuseraient de contrôler des entreprises de plus de 50 -sauf à voir la charge de travail des IT augmenter très considérablement. Plus le plan de transformation sera long et plus la désorganisation des services le sera, au travail comme à l'emploi.

Aussi, nous revendiquons une diminution de la durée de PTE à 5 ou 6 ans maximum, accompagnée d'une inscription la plus massive possible des Contrôleurs du travail sur la liste d'aptitude au corps d'Inspecteur du travail.

Nous demandons également à connaître le nombre de candidats inscrits à l'examen professionnel par mission, par grade et par année d'ancienneté, ces informations ne figurant pas dans les chiffres communiqués par la DAGEMO.

Nous revendiquons la possibilité pour les lauréats de l'examen professionnel d'être affectés à l'Emploi et non exclusivement en section d'Inspection. Notre demande est d'autant plus légitime que, localement, des assurances en ce sens auraient été données à certains contrôleurs et que l'équité commande que tous les lauréats soient également traités. A défaut de pouvoir demeurer à l'Emploi, les anciens CT « emploi » devraient pouvoir y retourner rapidement.

De manière générale, la CFDT soutient que les IT puissent évoluer sur un champ autre que celui du travail.

La GPEC est la condition de réussite du PTE et plus globalement de la réorganisation du système de l'inspection. Une GPEC ambitieuse constitue une modalité de prévention des risques psychosociaux et de promotion de la qualité de vie au travail.

L'ORGANISATION DES SECTIONS D'INSPECTION DU TRAVAIL

➤ La CFDT s'interroge sur **l'avenir professionnel des DA actuels** qui ne deviendront pas responsables d'unités de contrôle (RUC). Que propose le Ministère aux DAT non-inspectants qui refuseraient de se positionner sur les postes de DUC, sachant que la DGT se serait d'ores et déjà engagée à ne pas les obliger à cette mobilité ?

La CFDT réitère sa préférence pour un **DAT Chef d'UC inspectant pour asseoir sa légitimité mais sans portefeuille d'entreprises pour ne pas compromettre l'objectif final, la promotion du travail collectif.** Son pouvoir de contrôle s'exercera dans le cadre d'un appui aux Inspecteurs (et transitoirement aux Contrôleurs) à leur demande ou dans le cadre d'actions collectives programmées. La possibilité transitoire évoquée par l'instruction ministérielle de confier un portefeuille d'entreprises propre au DUC doit être envisagée avec circonspection (tant elle risque de compromettre sa vocation à se vouer à l'animation du collectif) et être limitée dans le temps.

Le nombre de DAT actuel étant insuffisant pour prendre en charge les 250 futures UC, la CFDT demande à l'administration de s'engager à largement pourvoir les **tableaux d'avancement** de DAT, de 2014 & 2015.

Les **missions du RUC** doivent être précisées sur certains points : ainsi, l'instruction évoque **l'autorité hiérarchique** sur les agents de contrôle et d'assistance de l'UC alors qu'il avait été indiqué à la CFDT que le RUC serait une autorité fonctionnelle. Qu'en est-il en définitive ?

En outre, la CFDT juge indispensable **la réflexion portant sur la coordination des actions menées par les RUC** et la mise en place de dispositif d'échanges de pratiques professionnelles entre les RUC d'une UT. Si le premier point vise à assurer l'efficacité des politiques du travail, le deuxième participe aux conditions de travail des RUC en évitant leur isolement.

Il est indispensable que **le recrutement des futurs RUC** (DA actuels ou IT pendant la période transitoire de mise en place du nouveau SIT) s'appuie sur une procédure transparente (respect de la priorité donnée aux candidatures locales, pas toujours respectée aujourd'hui...) et des critères objectifs (fiche de poste, appel à candidature...).

Le futur responsable de l'UC doit être accompagné lors de sa prise de fonction : en amont, par une **formation très soutenue sur le métier**, et en aval, par le **soutien de sa hiérarchie** dans ses responsabilités d'animation de l'UC.

➤ **Les UC spécialisées** doivent s'inscrire dans un travail collectif concerté avec toutes les UC de leur territoire. La CFDT n'est pas opposée à une spécialisation au niveau régional de certaines UC (par exemple sur l'amiante confiné et le travail illégal complexe) avec des affectations d'IT pérennes, dès lors qu'elles s'appuient sur un diagnostic territorial et partagé.

En UC généraliste, certaines sections (des IT) doivent pouvoir conserver leurs compétences sur le travail illégal en général ou des thématiques spécifiques (amiante, transports, ...), pour lesquels ils peuvent devenir référents, sans que cela soit exclusif. L'agent de contrôle ne doit pas devenir captif de son expertise.

Le groupe national de veille, d'appui et de contrôle de la DGT doit être en capacité d'analyser les demandes individuelles des UC afin de pouvoir repérer une demande sociale et mettre en place la réponse collective adaptée.

➤ **Quid des ARM** qui ne voudront ou ne pourront pas intégrer les UC en tant qu'agents de contrôle ? La question est d'importance quand on connaît leur nombre, qu'il s'agit majoritairement d'inspecteurs dont les candidatures permettraient de pourvoir des sections vacantes.

➤ **S'agissant des services de renseignement**, la question de leur animation et de leur encadrement n'est pas précisée par l'instruction. Qu'en est-il ?

➤ **Les secrétariats** : La CFDT veillera à ce que cette réforme ne se fasse pas au détriment des secrétariats dont les effectifs constituent un point déjà très sensible.

La CFDT ne peut que se féliciter de l'ambition de faire évoluer les agents de secrétariat vers une fonction d'assistance au contrôle, dans la mesure où notre syndicat dénonce depuis des années l'absence de politique les concernant mais souligne que les efforts en termes de GPEC seront probablement un véritable défi... !

La valorisation pécuniaire du traitement de ces agents, notamment par le biais du déplafonnement des primes et reposer la question du passage en SA, devra être mise sur la table de négociation.

LE LIEN TRAVAIL - EMPLOI

Le lien entre ces services constitue une évidence pour la CFDT. Nous demandons que l'administration prenne toute la mesure du changement culturel qu'implique le renforcement de ce lien et accompagne cette conduite du changement.

Nous revendiquons un mode d'organisation qui permette l'articulation des actions des services du travail et de l'emploi. L'incantation ne suffit plus !

De même, l'attribution des aides aux entreprises ne doit pas pouvoir se faire sans un minimum de vérification de la situation sociale de l'entreprise. **La notion de clause sociale** prend ici tout son sens.

Le rapport IGAS-IGF- CGIET de mai 2012 le montrait : le lien entre économie, emploi et travail progresse au sein des DIRECCTE beaucoup plus vite qu'entre les Administrations centrales concernées. La DGEFP doit mieux travailler avec la DGCIS et la DGT afin de mettre leurs actions en synergie.

L'EMPLOI

Nous serons attentifs à l'accroissement de la proportion d'agents de catégorie A dans les pôles 3E, sans pour autant réduire les possibilités d'accès des agents de catégorie C à des postes de catégorie B.

Concrètement, comment va se passer l'augmentation du nombre d'agents de catégorie A au pôle 3E et avec quels moyens financiers ?

Nous insistons donc pour que les anciens Contrôleurs du Travail issus du champ emploi puissent travailler sur un autre champ que celui de la section d'Inspection.

La CFDT réclame :

- **Des stratégies d'action allant au-delà de la déclinaison de dispositifs** qui restent des «produits éphémères» ;
- **La clarification et le renforcement de la fonction des CMAT** face aux pressions qu'ils subissent de la part de la préfectorale et face au risque de déperdition de leurs missions en raison de la décentralisation.

C'est dans ce sens que leur formation initiale et continue doit être développée et que leur fonction doit être mieux reconnue sein des DIRECCTE et articulée avec celle des agents de l'inspection du travail.

- **Une meilleure visibilité des services régionaux de contrôle (SRC)** : leur rôle d'information doit être développé et accompagné par une communication externe sur les services rendus, à l'image de ce qui est fait pour l'URSSAF sur le travail dissimulé, afin de développer une véritable logique de prévention.

La CFDT n'est pas opposée à la sous-traitance de certains actes du SRC si elle permet de libérer des agents pour le contrôle des organismes de formation, des OPCA et des entreprises. L'action du SRC ne doit pas être cantonnée au contrôle administratif des actions financées par le FSE.

Les liens entre la Région et l'UT doivent être renforcés : les agents de l'Inspection doivent pouvoir échanger régulièrement avec le SRC.

Un bilan sur l'action du SRC doit être réalisé afin d'analyser les écarts entre le prévisionnel et le réalisé.

Pour finir, M. Le MINISTRE, vous aurez compris que la CFDT est exigeante sur les décisions et la mise en œuvre tant du PTE que de la réforme du SIT.

Nous voulons être certains que, comme la CFDT le réclame depuis ses Livres Blancs successifs, la réforme améliore tant l'effectivité du droit au profit des salariés que la qualité de la vie au travail des agents touchés par la réforme.

Sur ces deux préoccupations, nous rappelons l'importance cruciale des effectifs.