



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

Ministère du Travail, de l'Emploi,
De la Formation Professionnelle
Et du Dialogue Social
ANACT

Fédération PSTE

Compte-rendu du SYNTEF-CFDT du CTM DU 6 JUIN 2013

Vos représentants au CTM : Jacques ROGER (titulaire), Annie HUMBERT (Titulaire), Henri JANNES (expert), Christel LAMOUREUX (expert)

Déclaration préalable du SYNTEF-CFDT

Le projet "un Ministère fort" marque un moment historique de la vie de l'inspection du travail.

Le SYNTEF-CFD donne acte au Ministère de la large consultation des agents que ce projet a occasionné. En effet, nous n'avions jamais connu jusqu'alors, une telle démarche.

Pendant longtemps la DGT et la DAGEMO ont indiqué ne pas avoir de projet défini, ce que nous trouvions à vrai dire peu rassurant. Il apparaît qu'un schéma se dessine. Cela ne nous pose pas de problème en soi. En revanche, nous serons particulièrement vigilants sur la prise en compte des remontées des services déconcentrés. A défaut, toutes ces consultations laisseraient un goût amer et cela augurerait mal de la réforme à venir.

Deux regrets :

- **la faible participation des agents de catégorie C**, notamment dans les gros services. Le recueil de leur appréciation aurait pu donner lieu à des ateliers dédiés propres à assurer leur participation. Néanmoins, LE SYNTEF CFDT observe la richesse des propositions issues des réunions d'agents.
- **les séminaires interrégionaux à l'INTEFP**, intéressants mais restreints n'ont pas permis d'exploiter à leur juste mesure l'ensemble des propositions remontant des synthèses régionales.

Un point positif : les contrôleurs du travail sont nombreux à se présenter à l'examen professionnel. Cela atteste d'une adhésion de fait des agents au PTE, en dépit des imperfections déjà relevées.

Notre attention se porte sur les risques que présente **la période intermédiaire**, dans laquelle nos services vont voir arriver des IT issus du PTE dans une organisation à ce jour inchangée. La réflexion nécessaire sur le SIT cible qui émergera ne doit pas nous empêcher de réfléchir à cette période intermédiaire. A défaut, c'est une période de désorganisation, de détérioration des conditions de travail qui risque d'advenir.

Nous rappelons à nouveau que la durée de 10 ans du PTE est excessive. Cette durée doit être raccourcie. **Nous demandons un PTE accéléré par le biais d'un autre plan triennal de transformation des emplois de contrôleur.**

Nous demandons aussi **l'élargissement des affectations** des IT issus du PTE, vers les services de renseignements et vers les services de mutation.

Sur le champ emploi, des agents très qualifiés mériteraient de bénéficier d'une évolution de carrière valorisante. A défaut, ces agents chercheront ailleurs la juste reconnaissance de leur investissement professionnel, ce qui constituera une perte de compétence indéniable et préjudiciable pour nos services.

On voit enfin, dans les nombreuses contributions des agents, une forte attente en termes d'animation et de pilotage.

- Le futur SIT ne pourra fonctionner que s'il est majoritairement accepté par les agents. Cela suppose d'abord une adhésion à l'organisation mise en place ; ensuite que la Direction, à tous les niveaux, produise un effort particulier en vue de porter cette nouvelle organisation sur le terrain.
- Enfin, la question du pilotage est déterminante. Si pilotage il doit y avoir, ce doit être dans un seul but : garantir une réelle politique nationale du travail, sur tout le territoire de la République, pour tous les salariés, toutes les entreprises. Pour assurer à l'ensemble des agents, une direction claire, une administration capable de répondre tant aux besoins réels du terrain, qu'aux demandes de plus en plus insistantes des partenaires sociaux, des acteurs économiques. Le pilotage doit permettre à l'Inspection du Travail de mener une action tout à la fois coordonnée et efficiente.
Ce pilotage doit surtout s'entendre comme un pilotage au plus proche du terrain, élaboré en concertation avec les agents.

Les agents l'ont dit et redit, à l'occasion des séminaires, interrégionaux et locaux : ce qu'ils veulent, ce sont des outils, une hiérarchie qui mobilise de façon dynamique et collective, par opposition à l'individualisation des actions, des interventions et des contrôles.

Le SYNTEF-CFDT réitère qu'une politique nationale du travail ne peut ignorer un enjeu capital : celui de mettre en place une **organisation qui assure une place importante à l'évaluation, dans le temps, de l'impact de ses actions**. Evaluer, sur le terrain, en se donnant les moyens, le temps nécessaire, l'action de l'Inspection, pour pouvoir, ensuite, adapter nos actions, et permettre aux salariés de connaître, dans les faits, au quotidien, une nette amélioration de leurs conditions de travail. Voilà l'un des principaux enjeux que nous ne pouvons nous permettre d'ignorer.

Enfin, et sur un autre sujet, dans quelques jours, les IET de la promotion 2012 connaîtront leur affectation. Il y a quelques semaines, peu avant le dernier CTM, une motion de ces IET exprimait clairement leur inquiétude à ce sujet et leur souhait d'être prioritairement affectés en section d'inspection. Les CAP témoignent d'ailleurs de leur persévérance à obtenir un tel poste lorsque leur primo-affectation les a conduits ailleurs.

Le SYNTEF CFDT a toujours exprimé le même souhait d'une primo-affectation en section et un de vos prédécesseurs, M. Blondel, avait indiqué que ce serait effectif à terme. Quelle réponse a été apportée à cette demande légitime ?

L'inquiétude des IET 2012 et de leurs collègues des précédentes promotions aujourd'hui encore sur des postes emploi née également de l'absence de lisibilité du futur SIT : dans les prochaines années, quelle place restera t-il pour accéder à des postes en section de plein exercice ?

Que des changements du SIT soient possibles, parfois attendus, il n'en demeure pas moins nécessaire d'en mesurer toutes les conséquences pour l'ensemble des agents en section (A, B et C) et de prendre en compte les attentes des inspecteurs issus des dernières promotions passées à l'INTEFP.

Nous avons qu'il subsistera parallèlement au PTE les concours habituels au grade d'inspecteur et les tableaux d'avancement.

Pouvez-vous nous dire précisément le positionnement des futurs IT.

Ceci nous paraît être une question de transparence pour les futurs candidats aux concours et pour ceux qui figureront au tableau d'avancement ».

1 – Point d'information sur le projet – Un Ministère Fort -

Le DAGEMO, M. BLONDEL, indique que le ministre présentera le 27 juin aux Directeurs Régionaux (DIRECCTE) les propositions qu'il entend soumettre ultérieurement aux membres du CTM. Le DAGEMO s'engage à communiquer le plus tôt possible en amont de la prochaine réunion du CTM les documents que le Ministre adressera aux DIRECCTES mais refuse de s'engager sur une date précise.

Le planning continue d'être mené au pas de charge et vos élus du CTM devront à nouveau prendre connaissance des documents d'information sans que leur soit alloué un temps de réflexion suffisant !

L'administration précise que la réflexion menée autour du projet "un Ministère fort" est le fruit du travail de l'équipe projet qui compte 200 agents des régions (10 par Région) et que 3 000 agents ont participé aux séminaires régionaux (entre 8 et 70% des agents des régions). Elle indique que les synthèses qui rendent précisément compte des expressions des agents sont consultables dans les documents de compilation.

Bernard BAILBE (Directeur de l'INTEFP) présente une synthèse des échanges développés dans le cadre des 3 séminaires Interrégionaux qui viennent de s'achever à l'INTEFP. Quelques points (non-exhaustifs !):

I - EMPLOI

La décentralisation :

- Possible remise en cause de l'équité territoriale alors que l'Etat est mieux à même de garantir et cela risque d'affaiblir les services de l'Etat qui en sont chargés ;
- Affaiblissement de la Loi du fait de la place donnée à la négociation par les acteurs locaux.

Les propositions :

- Les Direccte disposent des compétences pour remplir ces missions : les agents considèrent que les agents des DIRECCTE sont les plus experts sur le sujet de l'emploi ; sujet sur l'évolution de la compétence des agents ; question de l'animation territoriale et du métier du CMAT ;
- Les agents expriment le défaut d'aboutissement dans l'organisation des DIRECCTE sans remettre en cause la structure elle-même ; c'est au sujet de l'emploi que la question du fonctionnement interne des Direccte est le plus prégnant les services sont encore trop cloisonnés ;
- Souci de coordination des administrations centrales entre elles ;
- Problème de coordination entre les différents niveaux de l'Etat (UR, UT, Ministère) ;
- Le sujet du pilotage et de l'encadrement ressort très fortement ;
- Le maillage territorial demeure un point clé des remontées ;

- Affirmer la primauté de l'Etat en matière d'emploi (cependant, si la crainte que le Préfet parasite l'action existe, certains agents estiment toutefois qu'il peut aussi être un point d'appui) ; la question des Préfets ressort avec la question de sa place dans le SPE ;
- La conservation des missions au sein de nos services est essentielle pour garder les financements sans lesquels le pilotage même des actions est remis en cause ;
- La communication des DIRECCTE inexistante ;
- La question de la valorisation de l'action des services : soit elle n'est pas suffisante soit elle est réalisée par d'autres services de l'Etat (Collectivités locales notamment) ;
- La DIRECCTE doit être pilote des actions menées ;
- Question de la refondation de la gouvernance des politiques de l'emploi avec cette complexification des acteurs ;
- Le repositionnement du Service Public de l'Emploi : resserrer sa composition ou l'élargir ? Les deux idées ressortent.

II – LES SECTION D'INSPECTION DU TRAVAIL

L'Inspection du travail est garante de l'application du droit du travail et la fonction contrôle est pleinement assumée même si les agents sont attachés aux autres missions (renseignements, médiation...).

Il existe aussi un réel attachement à l'indépendance et au caractère territorial.

Par contre, le souhait d'un travail plus collectif est exprimé ainsi que la mise en œuvre d'un travail mieux en lien avec les services d'appui et les Ingénieurs Régionaux de Prévention.

L'appréciation par les agents de la nécessité de travailler avec les partenaires extérieurs (CARSAT, etc.) est plus nuancée en raison du fait que les agents pensent que les objectifs de nos services respectifs peuvent être différents.

Sur l'organisation :

- Les agents considèrent que l'organisation existante permet de bien traiter les demandes ;
- Le rôle des secrétaires au sein des sections est rappelé. Question sur l'évolution de leur fonction notamment quant à l'aide à la préparation des contrôles ;
- Place de la demande : elle n'est pas qu'individuelle mais aussi sociale (IRP...) ;
- La complexification du droit est perçue comme source de mise en tension des agents ;
- Question du rattachement de la demande individuelle à l'aspect collectif ;

Sur les priorités et les actions collectives :

- Les agents comprennent leur existence mais ils insistent sur la nécessité de prendre en compte leur apport sur leur définition afin que ces priorités soient adaptées au terrain ;
- Equilibre entre actions prioritaires et actions individuelles ;
- Souhait de préserver l'indépendance ;
- Constat de l'absence de visibilité des actions du service ;
- Question / Système d'information (CAP SITERE) : il doit permettre la communication et le travail collectif mais aussi l'évaluation de l'impact des politiques publiques ;

- Question de l'appui : appui réel et pas limité à la fonction de reporting ;
- L'organisation : le Pôle T doit avoir plus de poids ;
- Demande d'harmonisation d'un certain nombre de positions prises par les agents en contrôle ;
- Animation externe : la question des relations avec les partenaires sociaux ;
- Question de l'organisation de l'inspection du travail : Rester généraliste expert aujourd'hui, c'est complexe ; Réfléchir à des modalités d'organisation différentes ;
- Secrétariat et renseignement : des questions se posent aussi.

A ce stade, Yves CALVEZ (DGT) fait alors part aux élus de l'état de la réflexion de la DGT qui (...) n'est donc pas, dixit l'intéressé, définitive.

Premier grand axe : conforter les sections territoriales, avec des services de renseignements, des services ressources méthodes. Maintenir le lien entre l'agent de contrôle et les entreprises de son territoire. Avec la question de prise en charge de thématiques particulières : un agent dédié ?

De nombreux agents reconnaissent la complexité de certaines thématiques.

Deuxième axe : développer le collectif tant par l'organisation (d'où pilotage de plusieurs sections par un DA) que dans les modalités d'intervention tout en préservant la part d'initiative de l'agent. Il faut développer la collectivisation du traitement de la demande individuelle. Le collectif a aussi pour objet de régler la complexité et de pallier le possible isolement des agents.

Troisième axe : donner plus de pouvoir et d'initiative aux agents. Réduire les priorités nationales (aujourd'hui 18) pour favoriser la construction de priorités au niveau local. Plus de pouvoir : réflexion en cours sur des arrêts d'activité dans d'autres types de risque ; développer des sanctions administratives ; mieux cibler les choix de contrôle. Développer des outils d'évaluation de l'impact des contrôles. Evaluer pour valoriser.

Il doit par ailleurs y avoir un travail d'accompagnement de ces évolutions autour des ressources humaines. Assistant de secteur. Formation des agents de contrôle, notamment pour leur apprendre à travailler plus en collectif. Travail à faire sur ce qu'on attend de l'encadrement, comment on détecte les aptitudes à l'encadrement. »

Mme Isabelle HEYNAUD-CHEVALLIER, de la DGEFP, indique alors :

« Qu'il n'y a pas de différence entre la perception des agents au niveau local et les préoccupations de la DGEFP et en même temps fait le constat de l'extrême hétérogénéité des situations dans les territoires.

Elle insiste sur l'intensification de la pression liée à la situation économique, aux réformes institutionnelles et au surinvestissement des Préfets mais aussi sur les problèmes de posture des différentes institutions présentes sur le champ. Le prescrit des postures de chacun est un outil à réaliser afin d'être en mesure d'interpeller les situations sortant du cadre prescrit.

Elle considère également comme importante l'amélioration de l'interface entre les services déconcentrés et les autres directions du Ministère.

Enfin, sur le FSE, elle précise qu'en dépit d'un arbitrage en faveur de nos services (note du Ministre du 29 avril 2013), 1/3 des missions est transféré. La DGEFP indique qu'elle travaille avec les partenaires ARF, Conseils Généraux et Pôle Emploi qui vont recevoir ces missions transférées afin que cette décentralisation se passe le mieux possible. La question de l'amélioration de la gouvernance du FSE est enfin posée. »

Pour le SYNTEF-CFDT, si la DGEFP indique partager les remontées du terrain sur le volet emploi, cependant elle n'apporte aucune réponse.

Il souligne que si le dispositif des emplois d'avenir est un dispositif intéressant, la situation désastreuse de l'emploi a poussé l'Etat à élargir les conditions d'accès sans prendre le temps d'analyser les risques.

De plus, ce sont les Préfets qui tirent les marrons du feu et se valorisent au détriment des agents du Pôle 3 E.

Finalement, Yves CALVEZ précise que le projet :

- ne cherche pas à dessaisir les agents de leurs missions en instaurant de la spécialisation ;
- que l'introduction de spécialisation n'est pas envisagée comme exclusive du principe généraliste, l'agent même référent sur un thème garde un ancrage territorial et généraliste ;
- qu'il n'y a pas de volonté de réduire les secrétariats, mais en revanche qu'il y a une réflexion sur la redéfinition de leurs tâches ;
- il ne faut pas confondre la position du service et la liberté de l'agent dans la manière de faire appliquer la règle : c'est cela que la DGT appelle "harmoniser" ;
- s'agissant des sanctions, la DGT souhaite donner aux agents la possibilité d'user de moyens alternatifs à la sanction pénale et pas leur enlever la faculté de se déterminer pour cette sanction pénale.

Le SYNTEF exprime à l'administration son attachement à la nécessité d'améliorer le collectif dans la mesure où le collectif permet de conforter les agents dans leur posture de travail (ce qui est vrai tant sur le champ travail qu'emploi) ;

Le SYNTEF estime nécessaire que le collectif soit inscrit dans l'organisation même de travail, afin de ne pas dépendre des volontés individuelles ou de la capacité des agents à se libérer des questionnements traités individuellement : l'organisation à venir doit conduire les agents à la "préférence collective" ;

Le SYNTEF n'est pas opposé à la mise en œuvre d'une certaine spécialisation, à condition que celle-ci s'insère dans le collectif et résulte d'une analyse des circonstances du terrain : il ne doit pas y avoir de "spécialisation type" mais bien des solutions adaptées au terrain, non seulement dans le tissu économique mais aussi conformes aux possibilités / absences de possibilités locales. La spécialisation doit renforcer le collectif, l'individu, et l'interface home-organisation.

Le SYNTEF soutient depuis longtemps (le Livre Blanc qu'elle a écrit en témoigne) la nécessité d'améliorer l'arsenal des sanctions disponibles pour faciliter le travail des agents de l'Inspection en utilisant notamment les sanctions administratives, mais aussi toutes les voies permettant d'obtenir la sanction, parfois de manière plus efficace en terme de quantum de la peine mais aussi dans des délais raisonnables (moins de 6 mois).

Le SYNTEF rappelle évidemment le caractère incontournable de la sanction pénale pour les infractions les plus graves (délits en général).

2 - plan de transformation d'emploi (PTE) : projet d'arrêté fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du cycle de perfectionnement des IET stagiaires

La CFDT a posé un certain nombre de questions à l'administration quant à l'organisation de l'examen professionnel, le nombre de personnes finalement concernées cette première année et les modalités de cet examen.

Nous avons obtenu les réponses suivantes :

- **L'ancienneté requise pour candidater à l'examen professionnel retenu par le Conseil d'Etat est de 5 ans ;**
- **En conséquence, 2227 contrôleurs remplissent les conditions ; la moitié ont suivi les formations en région soit 1113 et 570 contrôleurs se sont inscrits à l'examen professionnel au jour du CTM.**
- **Les dossiers présentés par les Contrôleurs du travail seront anonymisés ; l'examen des dossiers se fera début juillet et les résultats d'admissibilité seront publiés avant le 14/07.**
- **Les oraux se dérouleront du 1 au 4 octobre 2013 et du 14 au 17 octobre 2013. Le Jury sera mixte (H/F) et composé de 18 personnes. Il sera composé de représentants des différents pôles des DIRECCTE (Travail, Emploi, services généraux et formation). Les jurys seront organisés en sous-groupe de 3 examinateurs.**
- **Les frais de déplacement ou d'hébergement seront pris en charge par les Unités Territoriales d'origine, y compris pour les DIECCTE ou par l'Unité Régionale.**
- **Les contrôleurs admis suivront une formation adaptée pour les conduire vers le métier d'Inspecteur du Travail en section. Un entretien avec le Contrôleur aura lieu pour adapter la formation à son parcours. les formations de perfectionnement se feraient au plus près des IT stagiaires et donc dans les CIF.**

La CFDT a interrogé l'administration sur les modalités d'organisation du cycle de formation des inspecteurs du travail stagiaires.

Quand l'administration dit : "permettre aux IT stagiaires d'assurer l'ensemble des missions", qu'est-ce que cela recouvre réellement ? Quand l'administration évoque la possibilité d'adapter le nombre de modules d'enseignement des IT stagiaires en fonction des acquis ; comment et par qui ces acquis seront-ils mesurés?

Cela constitue un certain nombre de questions auxquelles l'administration devra répondre...

- **Des stages obligatoires seront organisés. C'est une étape obligatoire en raison des règles posées par la Fonction Publique ; en revanche, la thématique de stage sera déterminée par l'entretien précité.**

- **Sur l'évaluation (Art 4) : la FP a indiqué qu'un examen professionnel ne peut être un concours qu'à condition que des critères soient présents tels qu'un nombre limité de place, un jury, un classement. Le Ministère du Travail indique avoir finalement obtenu l'accord de la Fonction Publique sur l'absence de note et de classement. Mais la Fonction Publique a imposé qu'il y ait au moins un entretien de sortie de formation permettant de détecter un problème majeur faisant obstacle à la titularisation dans le grade.**

Cette évaluation se fera sur les critères suivants :

- **L'assiduité (sauf motif légitime permettant la poursuite de la formation ou sa prolongation jusqu'à 3 mois).**
- **L'acquisition du savoir faire et des gestes professionnels.**
- **L'entretien durera 20 minutes.**
- **Le jury sera composé de 2/3 personnes qualifiées.**

Au sujet de l'entretien final à l'issue de la formation, non prévu lors de nos échanges de février dernier, la CFDT rappelle que l'évaluation des acquis implique de connaître au départ ce qui est attendu des futurs IT, et notamment connaître le différentiel qu'il y aurait à combler avant le début du cycle de perfectionnement.

En cas d'échec à l'entretien d'évaluation, le stagiaire redeviendrait Contrôleur du travail. La CAP devrait être saisie dans ce cas. Si un inspecteur stagiaire n'est pas jugé apte, son cas est soumis à la CAP et le Ministre a alors le choix entre la réintégration dans le corps d'origine soit la prolongation du stage de 3 mois.

Vous trouverez d'autres information sur le PTE sur : www.syntef-cfdt.com