



## **FUSION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ELEMENTS D'ANALYSE ET POSITIONS DU SYNTEF-CFDT**

### **Unité Territoriales et Départements**

Rien ne confine l'Unité Territoriale (UT) à être, stricto sensu, d'un périmètre identique au département.

L'histoire laissant toujours ses traces, il s'avèrera certainement que le département sera souvent pertinent.

Mais pour la Cfdt, l'Unité Territoriale pourra s'en différencier pour des raisons de pertinence technique.

L'avantage de l'Unité Territoriale réside dans son efficacité, et donc dans son adaptabilité mais aussi et surtout dans l'intérêt des usagers.

Il faut défendre une inspection du travail de proximité, dans une Unité Territoriale qui saura lui venir en appui de premier niveau et enrichir le lien Travail/Emploi. Le pilotage régional de la DIRECCTE doit être là pour assurer une coordination sur l'ensemble de la région, préparer un appui méthodologique pour les contrôles, en particulier, dans un premier temps, pour les champs « Transports » et « Agriculture » et enfin s'assurer d'une mise en place de toutes les formations utiles.

### **Sections généralistes : restons attentifs tous ensemble !**

Un rappel d'abord : une baisse constante du nombre de visites dans les entreprises dans la plupart des régions au cours de ces dernières années et un questionnement sur l'efficacité du contrôle tel qu'organisé aujourd'hui.

Derrière ce constat déjà fait du temps du rapport Chaze, le SYNTEF-Cfdt pense qu'il faut d'abord avoir le souci d'assurer une plus grande présence dans les entreprises, car c'est l'attente des salariés et de leurs représentants.

Qu'est-ce qu'une section généraliste ? Si on regarde le dictionnaire, est généraliste ce qui n'est pas spécialisé. Pour le SYNTEF-Cfdt, être généraliste à l'inspection du travail, c'est l'être doublement. Il s'agit d'être en capacité d'exercer ses compétences d'une part dans toutes les entreprises, quel que soit le secteur d'activité et d'autre part pour l'ensemble des missions portant sur le respect du droit du travail. Ceci implique bien sûr que chaque entreprise ait un seul agent de contrôle « référent »<sup>1</sup>, même si ce dernier pourra ponctuellement solliciter un appui juridique ou technique. C'est à ce prix que la « libre

<sup>1</sup> Ainsi que le rappelle l'appel à projet PDMIT 2009 du 4 août 2008

décision » de la convention OIT a un sens. Que penser d'un inspecteur pouvant se trouver en concurrence avec un autre agent de contrôle dans une suite à donner ?

Aujourd'hui est-ce que tous les agents de contrôle en section d'inspection du travail exercent facilement l'ensemble de leurs missions sur l'ensemble des secteurs d'activité d'un territoire déterminé ?

Nous savons qu'il s'agit là d'un objectif ; dans la réalité, certains agents, par goût, par manque de formation, par souci d'efficacité, mais aussi plus récemment du fait de la création de sections « spécialisées » interviennent principalement sur un ou deux secteurs d'activité, tout en y exerçant l'ensemble des missions de contrôle. Même si ce n'est pas l'idéal, la CFDT ne refuse pas ces réalités, pour autant qu'elles soient correctement encadrées et que, sur le territoire où cette organisation est en place, l'inspection du travail soit en capacité de couvrir l'ensemble des entreprises.

Ce questionnement prend une dimension nouvelle à l'approche de la fusion des services. En effet, il n'est pas certain que - dans tous les départements - tous les agents du régime général approuvent et soient désormais préparés à contrôler des entreprises du régime agricole ou des transports. A l'inverse il n'est pas sûr que les agents de l'ITEPSA soient prêts, par exemple, pour faire des contrôles sur des chantiers du bâtiment. Il faudra rapidement mettre en œuvre les formations nécessaires et adaptées aux besoins de l'ensemble des agents de contrôle et aussi aux agents des services de renseignement. Le principe d'avoir dans les DR et/ou dans les DD des référents sur le secteur transports ou sur le secteur agricole est une chose nécessaire pour au moins les deux premières années, au même titre que sont utiles les « appuis - ressources » là où il y a plusieurs sections.

L'appui local aux sections est essentiel. Il est trop inégalement présent aujourd'hui. L'appui des MIRT, des Ingénieurs de prévention, des services appuis -ressources -méthode ou des référents juridiques doit se développer.

Il faut aussi développer les ressources. D'autres partenaires tels le référent en dialogue social, l'économiste, les agents des DRIRE, les chercheurs, universitaires, les ARS, les services vétérinaires et les traditionnels CRAM, OPPBTP, ARACT doivent pouvoir être des acteurs renforçant l'efficacité de l'inspection du travail.

Attaché aux caractères généraliste et territorial des missions de contrôle de l'Inspection du Travail, le SYNTEF-CFDT réaffirme sa position (voir notre [Livre blanc](#) première partie) d'une inspection du travail unifiée (qui ne s'arrête pas aux secteurs de l'Agriculture, des Affaires Maritimes et des Transports) à caractère généraliste et compétente sur un champ territorial qui est celui d'une section d'inspection.

## **Oui aux transitions ! Non aux re-cloisonnements !**

Le calendrier des réformes que le Ministère nous impose, nous conduit, compte tenu du principe de réalité qui s'impose, à relativiser cette position, du moins pour une période transitoire.

C'est pourquoi nous pensons que la fusion pourra dans un premier temps s'opérer par la constitution de section « à dominante » c'est-à-dire dont le découpage géographique pourra « détourner » des domaines spécifiques d'un département. Cependant celles-ci devront s'inscrire non pas transversalement à toutes les sections d'une unité territoriale mais en fonction du redécoupage territorial qui va bientôt être mené dans nos services.

En effet, les acteurs économiques se sont souvent regroupés sur le territoire, ce qui permet dès lors de construire des sections qui, à partir d'un champ tel qu'une commune ou une partie d'arrondissement, deviennent « à dominante ». Les collègues ainsi nommés sur ces sections, de par la prépondérance des activités des entreprises qu'ils contrôleront, seront

dans les faits plus ou moins spécialisé, cependant, le cadre généraliste de leurs missions seront préservés par la présence d'autres types d'entreprises sur leur section et ce sans distinction aucune.

Cette position pragmatique permettra de mutualiser nos pratiques mais aussi nous laissera le temps nécessaire à la formation, corollaire indispensable à l'exercice réel de nos missions de contrôle au sein d'une Inspection du Travail Unifiée.

Notre volonté de défendre l'effectivité du droit du travail dans les entreprises nous conduit à exiger de notre ministère un indispensable accompagnement des agents sur le terrain. Celui-ci pourra, en plus d'actions de formation dont le contenu reste à ce jour à déterminer, s'opérer par l'appui de référents sur différents champs d'activités (Transport, Agriculture...)

Cette mission pourra en partie être reprise par les Directeurs Adjointes du Travail qui, en plus de leurs missions de contrôle sur une section, compte tenu de leur statut et des compétences développées tout au long de leur carrière, se verront affectées d'autres missions dont le contenu pourra être défini en fonction des spécificités des territoires (interface entre les sections et les services locaux de la DREALE ou la Préfecture en vue de préserver les collègues d'éventuelles pressions, animation dans le cadre du suivi des actions prioritaires...)

En même temps, il nous faut défendre et exiger que soit renforcé le lien « Travail - Emploi » entre les services d'inspections et les services du champ emploi dans chaque DD (future Unité Territoriale). Ceci est encore plus important dans le contexte actuel de crise économique où ces liens seront primordiaux pour apporter les aides et les conseils aux entreprises et aux représentants du personnel.

Fort de cette position, le SYNTEF-CFDT compte bien défendre auprès du ministère mais aussi au niveau local cette vision afin de garantir à chacun l'équité de traitement qui lui revient.

Acteur de notre changement, nous entendons, tout en respectant le temps nécessaire à chacun pour se préparer à celui-ci, revendiquer à terme une Inspection du Travail libérée de toutes spécialisations affichées et attentive à tous les aspects du travail en entreprise.

## **Ressources humaines et budgétaires : les clés d'une fusion réussie**

**Des transferts encore opaques, des postes non pourvus, des incertitudes sur le devenir des personnels « mis à disposition » contrarient inutilement une réforme exigeante.**

« La fusion de l'inspection du travail s'opère par transfert de l'ensemble des postes et moyens de fonctionnement affectés budgétairement à cette mission au 31/12/2007 par les ministères de l'agriculture et des transports. Ce transfert de postes n'a pas d'incidence sur les postes nationalement affectés en 2009 et prévus en 2010 au PMDIT » (déclarations du secrétaire général du ministère le 15 octobre 2008 puis de représentants du cabinet de Xavier Bertrand le 10 décembre 2008).

Néanmoins plusieurs problèmes se posent en réalité dans les services déconcentrés et centraux.

Entre l'annonce de la fusion et sa mise en œuvre, les postes à l'agriculture et aux transports ont été moins pourvus que les postes du régime général. La tendance a été pour les agents des régimes agricoles et transports de rejoindre le régime général laissant un nombre important de poste vacant dès 2007, donc exclus du transfert. L'absence de mutations d'IT en CAP depuis mai 2008 laisse un nombre trop important de postes vacants. En revanche les deux CAP d'inspection ont concerné les promotions, notamment d'IT vers des postes de DA.

Ces effets cumulés laissent un nombre de postes de contrôle vacants important dans de nombreux départements au moment de la fusion des sections d'inspection.

Les affectations d'IET et de CT stagiaires massivement recrutés, en partie dans le cadre du PMDIT, ne permettra pas d'occuper immédiatement ces postes compte tenu des temps de formation nécessaires.

Par ailleurs, il ne s'agit pas que les renforcements prévus dans le cadre du PDMIT soient détournés de leur objet et servent à accueillir des agents de l'ITEPSA et des Transports déjà affectés en contrôle : le nombre global d'agents affectés au contrôle d'entreprise ne doit pas se réduire via la fusion.

Le SYNTEF-CFDT est attaché à la tenue régulière des CAP, intégrées dans la mise en place d'une véritable GPEC capable d'anticiper les effets des mutations et promotions, notamment en réduisant les temps d'intérim dans les sections d'inspection.

### **Les risques de la précipitation pour les conditions de travail.**

L'accélération du calendrier de la fusion provoque des situations de tensions logistiques mal maîtrisées. Certaines directions considèrent que les personnels et les moyens transférés budgétairement doivent aussi l'être physiquement sans tenir compte des contraintes des services d'accueil.

Le SYNTEF-CFDT demande qu'aucun transfert physique de personnels ne soit effectif tant que les conditions décentes d'accueil et de travail n'ont pas été définies avec tous les agents concernés. Compte tenu des délais de préparation nécessaires, des dates avancées de la publication du décret de fusion et du dernier COPIL 2008, il nous semble raisonnable de ne rien imposer avant le 1er mars 2009 pour les transferts physiques de personnels. Nous demandons aux ministères concernés de privilégier cette échéance lorsque les transferts physiques dans les DDTEFP sont envisagés. En outre nous estimons essentiel de ne pas faire supporter de charge de fonctionnement supplémentaire sur les DDTEFP (abandon des protocoles d'accords locaux, les crédits n'ayant pas été prévus au BOP 2009).

### **Quelles garanties pour les rémunérations ?**

La circulaire de fusion garantit pendant un an le niveau des rémunérations des agents transférés et prévoit ensuite leur gestion selon les règles appliquées au régime général. Il apparaît que les niveaux de primes d'activités sont plus favorables pour les agents des régimes agricoles et des transports.

Quid des budgets de masse salariale dès 2010. Il doit être exclu que la fusion soit synonyme de baisse des rémunérations d'agents en position de gérer les effets de la réorganisation des services et pour certains une augmentation de la charge de travail.

Le SYNTEF CFDT demande l'alignement des régimes de primes de tous les agents sur le plus favorable au moment de la fusion.

### **Quelles garanties de fonctionnement pour les services d'appui et d'animation de la politique travail ?**

La question des transferts d'agents administratifs reste trop floue. Que deviennent les postes non pourvus courant 2008 ? Comment peut être maîtrisé le droit d'option pour un retour éventuel des personnels concernés chez l'employeur qui les met à disposition (SNCF, MSA) ? Les conventions de mise à disposition, en principe transférées au bénéfice du ministère du travail, arrivent à échéance dès 2010. Concrètement tous les postes administratifs n'ont pas été transférés puisqu'au moins une partie d'entre eux étaient organisés à temps partagé entre l'assistance des services de contrôle et d'autres tâches (secrétariat TASS, renseignement, etc.)

Il est évident que la fusion ne peut être réalisée dans de bonnes conditions si la charge de travail d'assistance, de renseignement, d'appui au travail de contrôle n'est pas assurée par les agents en charge des secteurs agricoles et transports. Nous devons avoir des garanties sur le fait d'avoir pour toutes les sections un niveau satisfaisant de secrétariat ou la perspective de l'avoir rapidement. Et pour toutes les SCT un renforcement du nombre

d'agents pour pouvoir répondre à l'augmentation prévisible du nombre de demandes de renseignements du fait de la fusion.

### **Repositionnement des DA et perspectives professionnelles des Inspecteurs du Travail : les carrières ne doivent pas être solubles dans la fusion.**

Avec l'arrivée de DA « inspectant » venant des SDITEPSA, de l'ITT et des Affaires maritimes, il apparaît difficile de ne pas élargir le concept à l'ensemble des services d'inspection désormais réunis.

Le SYNTEF-CFDT défend donc cette position, à condition que cette fonction soit enrichie de responsabilités nouvelles. Cela signifie donc de prévoir des organisations avec des rôles particuliers pour ces DA inspectant. Dans quelques régions un certain nombre des DA issus des secteurs « agriculture » et « transports » et « affaires maritimes » vont hériter du rôle de référent ou d'appui ressource. Il risque toutefois de subsister des DA inspectant sans autres responsabilités. Il conviendra donc, à l'avenir, de bien définir le contenu des postes de DA inspectant, afin que les choses soient claires pour ceux qui occuperont ces postes ou ceux qui demanderont des mutations.

Ceci devrait permettre aux Inspecteur du Travail de mieux envisager d'accéder à des postes de DA, dès lors que leur sera permis de continuer à exercer des missions de contrôles. L'accès à ce grade devra bien sûr s'accompagner d'une mobilité, qui n'existait, avant la fusion, qu'au régime général. Ce dans l'idée que tout DA peut accéder à des postes d'encadrement de services déconcentrés pour lesquels nous défendons le principe d'une expérience professionnelle plurielle.

Ceci implique une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans nos ministères de tutelle et une bonne répartition des rôles (avec positionnement hiérarchique et niveau de responsabilité) dans une même région et dans chaque département, entre les DA et les Inspecteur du Travail qui interviendraient sur le terrain.

Une réflexion devra également être menée sur la répartition des entreprises à contrôler entre DA ou Inspecteur du Travail et les contrôleurs. Avec la fusion, certaines DR ont en effet envisagé d'abaisser le seuil des entreprises suivies par les Inspecteur du Travail (ou les DA) de 50 à 40 salariés. Comme nous l'avions évoqué dans notre Livre Blanc, il faut d'autres formes de répartition et des modalités de travail permettant d'associer les différents niveaux de compétence sans exclusive ni rigidité quant à la taille des entreprises. C'est aussi ça l'inspection du travail généraliste !

## **Fusion à risques ? Surveillance renforcée !**

Si les transferts sont globalement présentés comme complets au plan national, il apparaît clairement que des écarts existent au 1er janvier dans les services, compromettant par endroit la conduite des missions.

En outre, un certain nombre de projets issus de la fusion et du PMDIT revêtent un caractère expérimental en modifiant les organisations traditionnelles des sections d'inspection du travail. Que ce soient des sections « renfort », des agents « volants » assurant des intérim, des sections interdépartementales, le SYNTEF-CFDT prend acte de ces expérimentations.

En revanche, nous refusons de cautionner ces expériences sans réelle évaluation partagée de leurs effets entre les agents, les représentants des salariés comme des employeurs et les directions des services déconcentrés. Cette évaluation doit avoir lieu au sein de groupes de travail réunissant partenaires sociaux, agents de contrôle et administration.

Le SYNTEF-CFDT demande un point mensuel de suivi de la fusion dans chaque région (CTPR) et une information nationale bimestrielle à l'attention des représentants des personnels en CTPM et CAP.