



SYNTEF-CFDT  
Syndicat National Travail Emploi Formation

**Lettre ouverte  
à Monsieur Christian VILLE, Président du jury du CRIT,  
et à l'administration siégeant en CAP des Contrôleurs du travail (CT).**

Monsieur VILLE, Mesdames, Messieurs,

Le 2 novembre 2017 vous rendiez public votre rapport consécutivement à la cinquième session du concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail.

Pour nombre de contrôleurs et d'autres agents, ce rapport semble inapproprié.

Pour illustrer ce propos nous en citerons des extraits et préciserons en quoi il nous apparaît critiquable.

En 1.1 le rapport commence par un énoncé factuel sur la diminution du nombre de candidats auditionnés.

Mais une note de bas de page déplore les « *défections non justifiées qui interrogent sur la considération que certains agents ont pour leur administration et leurs collègues mobilisés pour le jury.* »

Il est certes impoli de ne pas venir sans s'en excuser, mais comment qualifier ces absences de manque de considération sans auparavant en analyser les causes ? Ce symptôme n'aurait-il pas aussi une autre signification ?

Après un nouveau paragraphe factuel, vous estimez que cette baisse dans le volume des auditions « *doit interroger sur l'accompagnement des lauréats en termes de formation et de prise de poste* ».

En clair le niveau baisse. De là à se dire que d'années en années, il y a des promotions moins méritantes, que ce n'est pas quelques individus qui sont concernés mais l'ensemble de la promo, il n'y a qu'un pas, parce que vous manquez Monsieur de nuance en écrivant cela. Qu'il faille s'interroger sur ce que l'administration doit faire pour accompagner au mieux ses agents, personne ne vous le reprochera, mais pour celui qui a échoué, ces quelques lignes sont

cinglantes, elles n'incitent pas à se représenter à l'examen. Si ceux qui ont réussi sont moins méritants que les précédents alors qu'en est-il de ceux qui ont échoué ?

Par ailleurs, aucune statistique ne permet de voir la réussite au concours en fonction du nombre de passages, prenant en compte le fait que chaque année, de nouveaux candidats réunissent les conditions pour pouvoir concourir pour la première fois.

Enfin, il ne faut pas sous-estimer la lassitude d'agents proches de la retraite qui ont compris qu'une des raisons de ne pas avoir passé l'ensemble des CT en inspecteurs du travail (IT) est financière et liée à l'idée que les finances de l'Etat se porteraient mieux si les CT proches de la retraite restaient dans leur corps.

En 1.2 le titre pose question. Comment oser dire que « *le mode d'organisation du jury* » est « *garant de l'égalité et de l'équité dues à chaque candidat* » ?

On peut commencer à s'interroger sur le sens même de cette phrase. Peut-on être à la fois dans une démarche d'égalité et d'équité ? Ou bien l'une se substitue-t-elle à l'autre ?

Si cette partie peut décrire avec justesse les modes de désignation du jury et l'égalité avec les sessions précédentes, on peut s'interroger sur l'équité due à chaque candidat, du fait même des conditions d'organisation du concours. On y reviendra plus loin.

La partie 2.2 introduit (enfin) de la nuance avant de « *constater une érosion sensible du niveau des candidats* » et pour le démontrer on a diminué le seuil de la notation d'un demi-point. Cela se confirme : de quelle promo tu es ? 2017 ? Celle qui était moins bonne que les précédentes ! Pas bon ça...

Concernant la connaissance de l'environnement, plusieurs situations individuelles interrogent sur l'équité du jury. En effet, certains agents tombant sur une question à laquelle ils ne savent pas répondre ou répondent mal, se voient décerner une note très en dessous de leur connaissance réelle des services. Ainsi ce n'est pas la connaissance réelle des agents qui semble être recherchée.

Par ailleurs, une phrase pose question : « *ce constat témoigne du grand cloisonnement qui existe au sein des services et de la difficulté que les candidats ont à le dépasser dans la phase de préparation du concours* ».

Pourquoi est-ce gênant ? A au moins deux titres : le premier est que ce cloisonnement n'est pas du fait des agents mais de l'administration elle-même. Il semble curieux de reprocher aux agents de ne pas avoir de curiosité alors que toutes tentatives visant à travailler ensemble sont rendues difficile par une hiérarchie qui rechigne au travailler ensemble et qui ne fait pas grand-chose pour expliciter les passerelles possibles d'un service à un autre. Nous ne parlons pas ici des services de communication mais des chefs de pôles et a fortiori au niveau départemental.

La deuxième raison est qu'en cherchant à piéger des candidats en cherchant à voir s'ils savent ou pas, on fait le contraire de ce qui consisterait à savoir quelle connaissance les agents ont de la diversité des missions. Ne serait-il pas plus intéressant de savoir quelle quantité de connaissance le candidat peut avoir plutôt que de l'interroger sur un échantillon de connaissances ? Cela ne permettrait-il pas mieux de mesurer « cette démarche d'ouverture » ?

Enfin il y a cette phrase surprenante à tout le moins : « *il peut paraître surprenant que des candidats qui pour la plupart présentent une carrière professionnelle déjà longue, montrent un degré de stress qui paralyse leur capacité de réflexion dès lors que l'on sort du cadre qu'ils ont préparé* ».

Ce qui est surprenant c'est que plutôt que de comprendre d'où vient ce stress et de chercher à le combattre, notre administration s'ingénie à vouloir nous apprendre (pendant les formations) à gérer la survenance de sa manifestation et absolument pas sa cause.

La plupart des agents de contrôle ont quitté le système scolaire depuis de longues années. Il n'est pas interdit de penser qu'ils ne connaissent pas ce stress en situation professionnelle.

Enfin sur le 2.3 s'il est louable de vouloir améliorer les formations de préparation au concours, il conviendrait de rappeler quelques éléments :

1- A partir du moment où la RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) ne rentre pas dans une logique de VAE (valorisation des acquis de l'expérience professionnelle), chaque année il faut à nouveau faire preuve de ce que l'on sait faire, comme si cette preuve-là n'était pas déjà faite. Peut-être qu'avec une VAE qui serait faite de manière individuelle et bienveillante (mais qui nécessiterai une GPEC en amont), les agents candidats gèreraient leur stress de manière différente, parce qu'il n'y aurait plus qu'à démontrer la capacité à exercer de nouvelles fonctions sans avoir, année après année, à démontrer ce qu'ils savent déjà faire.

2- Bon nombre d'agents n'ont pas fait d'études universitaire de niveau Master dans lesquelles on aide les étudiants à rédiger à l'écrit et à défendre à l'oral leur parcours. Cela au travers d'une méthodologie précise qui permet de retrouver ce que l'on attend d'un candidat. En clair on cherche à ce qu'un candidat rentre dans des cases. Mais s'il n'y rentre pas, on ne cherche pas forcément à promouvoir dans les formations une démarche alternative qui permettrait de mettre en valeur le côté autodidacte. On cherche à faire rentrer dans un moule qui ne permet pas l'expression de la diversité. Le ministère recherche cette diversité dans ses modes de recrutement mais ne semble pas capable de la cultiver en interne sur le CRIT.

3- Revenons maintenant sur l'équité : Cela nécessite de prendre en compte la diversité des situations, des parcours et des candidats. Rien à

voir avec une vision à égalité qui consiste à attribuer les mêmes conditions d'organisation du concours à chaque candidat. Cette vision égalitaire, cela a déjà été dit plus haut, vise à faire rentrer les candidats dans des cases. On se risquera ici à décrire quatre profils :

- a. Ceux qui naturellement rentrent dans ces cases ;
- b. Ceux qui trouveront le moyen d'y rentrer, n'ayant pas beaucoup à faire pour cela ;
- c. Ceux qui n'y rentrent pas mais qui, parce qu'on leur dit comment faire, vont faire croire qu'ils sont dans ces cases (nous pensons en particulier aux agents qui sont contre trois dispositifs du code du travail : les RUC, Wiki'T et la déontologie) et qui, après l'obtention du CRIT sont en souffrance dans bien des cas et continuent à ne pas faire ou à s'opposer ;
- d. Ceux qui ne sont pas dans les cases et qui pour autant respectent le principe de ne pas confondre autonomie et indépendance.

Le CRIT selon nous, ne permet pas, ni dans sa phase de préparation, ni dans sa phase d'examen, de rechercher une saine diversité. De même, à défaut de GPEC, il ne permet pas aux candidats qui ne satisfont pas aux conditions requises pour devenir IT de pouvoir s'orienter vers une voie valorisante tant pour elle que pour l'administration.

On pourrait espérer que le rapport du jury puisse dire quelque chose à ce sujet. Mais le sentiment qu'il renvoie quand on y a échoué, c'est que :

1- On n'est pas bon ;

2- L'administration va devoir faire des efforts pour rattraper le fait qu'on n'est pas bon.

Nous pensons qu'il y a parmi nos collègues des agents qui seraient de parfaits inspecteurs du travail, qui souhaiteraient rester en section d'inspection et ne le pourront peut-être plus dans un avenir proche. Rien de bien enthousiasmant là-dedans...

Nous espérons que cette lettre ouverte permettra une prise de conscience et des actes. La CFDT quant à elle continuera à agir pour la valorisation des Contrôleurs du travail.

Le SYNTEF-CFDT.