



**SYNTEF-CFDT**  
Syndicat National Travail Emploi Formation



Le **BLOG** [www.syntef-cfdt.com](http://www.syntef-cfdt.com) est accessible depuis n'importe quel poste internet depuis chez vous ou depuis l'intranet du Ministère.

N'hésitez pas à nous contacter et nous poser vos questions à l'adresse suivante :  
[syndicat.cfdt@travail.gouv.fr](mailto:syndicat.cfdt@travail.gouv.fr)

## Compte rendu du Comité Technique Ministériel du 15 décembre 2016

Le Comité technique ministériel était sollicité pour information sur le projet de décret déontologie, ainsi que les suites données au rapport IGAS sur le recrutement, la formation et le parcours professionnel des inspecteurs du travail. Pour avis sur le plan de formation 2017 et le projet d'arrêté ministériel sur le télétravail.

## Déclaration Préalable au Comité Technique Ministériel du 15 décembre 2016

Un code de déontologie pour quoi faire ?

Il faut bien poser la question, car sinon comment ouvrir le débat et comment apporter les réponses que les agents attendent. Car, vous le savez bien, nombreux sont les agents qui s'interrogent, qui en ont assez des vives tensions et des divisions qui traversent nos services, des agents qui réfléchissent, et parfois –faut-il le dire- sans oser s'exprimer ouvertement.

Un code de déontologie pour quoi faire ? Vous auriez dû poser la question, vous auriez dû ouvrir le débat. Au lieu de quoi, vous avez jeté à la va-vite un projet, non explicité aux agents, projet que vous nous demandez d'examiner entre Noël et le jour de l'An. Alors même que le code de déontologie devrait être l'occasion de débattre du sens de nos missions, de nous réunir avec les agents autour de cette recherche ou de cette réaffirmation de sens, vous avez cédé, dans votre hâte, à une bonne vieille pulsion managériale qui ne connaît qu'une dimension : la verticalité descendante.

Un code de déontologie pour quoi faire ? Parce que l'article 117 de la loi du 8 août 2016 le prévoit ? Oui, mais encore ? Pour faire comme les autres, d'autres corps de la fonction publique nous ayant précédé sur cette voie ? Certes...

Ou plutôt un code de déontologie parce que l'affaire Tefal, parce que la condamnation de notre collègue Laure Pfeiffer, Inspectrice du Travail ? Sans doute, mais un projet qui n'émerge qu'en réaction à cette lamentable affaire donne quelque peu l'impression qu'il y a du pilotage à vue dans ce ministère, ce qui n'est pas pour rassurer les agents.

Pour le Syntef-CFDT, un code de déontologie est nécessaire, et il doit servir deux objectifs complémentaires : clarifier et protéger, clarifier les droits et devoirs des agents de l'inspection du travail, et protéger ses agents placés quotidiennement dans des situations professionnelles souvent délicates.

Premier objectif donc, clarifier. Il est nécessaire de clarifier des règles, les droits et les devoirs qui organisent nos missions, droits et devoirs qu'on a parfois laissé dans le flou, et qui ont aussi au fil du temps donné lieu à des interprétations assez éloignées de leur réalité juridique. Certaines de ces règles ont été mises en tension du fait de la réorganisation des services de l'inspection du travail. Des problématiques nouvelles sont aussi apparues. Votre projet évoque donc ces questions : indépendance, articulation entre action collective et action individuelle, conflits d'intérêts, impartialité, confidentialité etc...

Clarifier, votre projet y parvient-il ? Nous ne le pensons pas, nous y reviendrons.

Mais avant, nous voulons rappeler le second objectif qui nous amène à considérer qu'une déontologie est indispensable : protéger.

Protéger les agents de contrôle dans l'exercice de leurs missions, nous l'avons dit, c'est indispensable. Et, pour ceux qui prétendraient que tout cela n'est que calembredaine, que la seule réalité est encore et toujours de comploter contre l'inspection du travail, de la mettre au pas, nous répondons que le jugement de la Cour d'Appel de Chambéry du 16 novembre dernier – et c'est la seule vertu que nous lui reconnaitrons – ne permet plus de soutenir un tel discours. Les faits sont têtus : si nous ne réussissons pas à mettre en place une régulation interne partagée, des règles communes, cette régulation passera par d'autres décisions de justice, ce qui serait insupportable.

Protéger, c'est aussi protéger les agents en interne, dans nos services, on serait tenté de dire les protéger d'eux mêmes, car la situation dans une partie de nos services est devenue insupportable. Il faut dire la souffrance de ces agents, il faut parler des conflits interpersonnels que génère l'absence de règles communes, la disparition même du respect le plus élémentaire et du sentiment d'appartenir à un même collectif, un même corps. Nous citons le récent rapport IGAS sur l'UD 74 : «Les tensions internes au sein de l'UD 74 ont atteint un degré qui expose les agents à des risques psycho-sociaux. » « la survenue d'incidents plus ou moins graves peut être redoutée, en interne ou en situation de contrôle ». Nous citons encore : De nombreux agents « se plaignent d'une pression syndicale constante, exercée sur eux pour obtenir leur soutien, condamner la hiérarchie ou modifier leurs pratiques professionnelles, jugées trop timides à l'égard des employeurs. Tout en se reconnaissant dans une conception exigeante de la mission d'inspection du travail, ils entendent pouvoir développer un esprit critique sur leurs pratiques et celles de leurs collègues, indépendamment des opinions syndicales de chacun. »

On voit bien que les tensions au sein de nos services sont favorisées par l'absence de règles communes, par des lectures différentes –et toutes en soi respectables - de nos missions et des règles qui les encadrent.

Il faut donc clarifier, et notamment sur la question de l'indépendance de l'inspection du travail. Or sur cette question centrale, votre projet ne clarifie pas, on peut même dire qu'il rajoute une bonne couche d'opacité. Clarifier, ça consisterait en premier lieu à définir l'indépendance, en

fixer les termes, l'étendue et les limites. Au lieu de quoi, nous avons l'article R.8124-2, 2<sup>ème</sup> alinéa, un article emphatique qui trouverait bien sa place dans une déclaration de CTM (pas la nôtre...), mais qui n'a pas sa place dans un décret. Exit la définition de la convention OIT 81, souvent méconnue, mais qui existe bel et bien et a une valeur supra-légale ! L'indépendance, devenue à la fois un « droit », un « devoir » et une « condition essentielle » –excusez du peu – n'est plus celle des agents à l'égard de toute influence indue, mais celle de l'inspection du travail dont on se demande si elle n'est pas devenue une agence gouvernementale.

Notre sentiment est que cet article n'est pas amendable, il doit être retiré intégralement, ou totalement retravaillé. Vous allez là à l'inverse de ce qui doit être fait : vous opacifiez ce qui doit être clarifié, vous mettez en place une définition à la légalité douteuse au détriment de la définition de la convention OIT 81, vous mettez en place une référence qui va pérenniser les divisions au lieu de les réduire.

Vous nous rétorquerez que cet article est la reprise in extenso de l'avis du CNIT du 5 décembre dernier. C'est exact, mais ce n'est pas pour nous rassurer, au contraire.

Car, vous le savez, la composition du CNIT n'est pas conforme à ce que doit être celle d'une instance amenée à réfléchir à des questions de déontologie. La composition du CNIT contrevient aujourd'hui à un principe fondamental de pluralisme syndical. Non pas que les collègues nommés par l'arrêté du 4 octobre dernier n'ait pas légitimité pour y siéger. Mais, membre de deux syndicats, et quelques soient leurs qualités personnelles, ils représentent une vision partielle de l'inspection du travail, une vision qui n'est pas partagée, vous le savez pertinemment, par tous les agents, une vision qui est loin de faire consensus tant en interne dans les services, qu'en externe.

Les règles de nomination des membres du CNIT doivent donc être changées, c'est une question qui est en lien direct avec celle de la déontologie. Elles doivent garantir une présence syndicale pluraliste, reflet de la diversité de regards sur nos missions ?

Nous souhaitons aussi que les règles de saisine du CNIT évoluent : à ce jour, cette saisine n'est ouverte qu'aux agents. C'est ce que prévoit votre article R.8124-33. Nous vous demandons d'ouvrir cette saisine aux organisations syndicales, pour deux raisons : D'une part, saisir le CNIT est, pour un agent, une décision difficile, qui l'expose : un soutien syndical sera souvent le bienvenu. D'autre part, les questions de déontologie intéressent, c'est l'évidence, l'activité syndicale.

Un code de déontologie, nous croyons l'avoir démontré, est nécessaire. Nous en soutenons le projet, mais nous vous demandons d'entendre nos propositions de modifications. Nous vous transmettrons dans les jours qui viennent le détail écrit de nos propositions.

Ce débat sur la déontologie n'occulte pas les autres questions qui se posent dans nos services et notamment celles que nous avons portées, sans réponse, depuis plusieurs mois :

- **Les nouveaux pouvoirs de l'Inspection du travail.** Dès le CTM de juillet nous vous saisissons : où en est l'état des discussions entre les DIRECCTE et les Procureurs, préalable nécessaire avant toute utilisation de ce nouvel outil, puisqu'il ne peut y avoir transaction pénale sans « homologation » par le Parquet. Quel est le positionnement de nos services sur le montant des pénalités financières à fixer dans le cadre des amendes administratives ? Quels liens, nécessaires, entre les services instructeurs et les agents de contrôle, à l'origine de ces procédures, ont-ils été prévus ? Avec quels moyens humains cette nouvelle charge de travail sera-t-elle assumée ? Dans quelle mesure les demandes de sanctions administratives sollicitées par les agents de contrôle qui, en

pleine opportunité, auront décidé de privilégier cette voie plutôt que celle du procès-verbal, seront prises en compte ?

- **Le groupe national de veille d'appui et de contrôle (GNVAC)** existe aujourd'hui sur le papier. Mais combien d'agents regroupe-t-il ? Combien de postes vacants ? Quelle activité ? Est-il vraiment en mesure de conduire une politique nationale d'intervention sur des enseignes nationales, comme cela était initialement prévu ?
- Quel bilan a-t-il été mené sur la mise en place des **RUC** (responsables d'unité de contrôle) et des **actions collectives** ?
- Sur le RIFSEEP, les agents montant en compétence sur **la fonction d'Assistant de contrôle** manquent d'information sur le processus de passage du groupe 2 dans lequel ils sont aujourd'hui classés, au groupe 1 dans lequel ils devraient être classés à l'issue de leurs formations, que certains ont déjà entièrement réalisé. Cela génère des inquiétudes et incompréhensions qu'il vous importe de clarifier.

Sur le **RIFSEEP** toujours, certains **Attachés** se voient notifier un montant d'IFSE inférieur au montant socle du groupe 3, alors qu'aucun d'entre eux ne devait être classé dans le groupe 4. Que se passe-t-il ? Que va-t-il se passer pour les **contractuels promus Sauvadet** qui vont rejoindre le corps des Attachés ?

En pointant cela nous voulons aussi faire honneur aux agents de la DRH, particulièrement impliqués dans leurs missions, et impactés par les déboires de la mise en place de RenoIRH et le volume de la charge de travail qui les assaille. Nous ne les oublions pas. Nous espérons que vous aussi vous ne les oublierez pas.

Reconnaissance qui devrait entourer le **Télétravail** dont la volonté d'élargissement répond non seulement à un impératif de fonctionnement de la Fonction Publique, mais à une demande sociétale et environnementale qui concerne chaque habitant de notre planète. **Ce devrait être l'occasion de repenser collectivement l'organisation du travail des services.** Force est de constater qu'aujourd'hui la majorité de la ligne hiérarchique est dubitative voire rétive à cet élargissement et cette remise en question, toute empreinte d'une culture verticale du management au sein d'une injonction paradoxale d'agir en mode projet. La formation est un outil indispensable pour accompagner cette évolution culturelle.

Nous espérons enfin que les débats sur le plan de formation apporteront des éclairages sur le transfert du P155 au P333 en ce qui concerne les actions régionales de formation.

### Réponses de l'administration :

- Sur le **niveau IFSE des Attachés**, la DRH va vérifier et les agents concernés seront replacés au niveau plancher de leur grade, de façon rétroactive.
- Sur les **nouveaux pouvoirs de l'Inspection du travail**, la DGT indique que des contacts directs ont été demandés aux Di(r)eccte et aux UD avec les Parquets. De même une réflexion a été demandée sur les moyens.
- Sur le **GNVAC**, la DGT rappelle que s'il intervient dans le cadre du travail illégal, c'est tout le champ de l'action des services d'inspection du travail qui est concerné, et reconnaît cependant que cela reste « opérationnellement à caler » avec 5 agents en poste aujourd'hui (bientôt 7), sur une cible initiale de 10 agents.

**Sur la déontologie**, la DGT et la DRH maintiennent la date du 5 janvier 2017 pour soumettre à l'avis du CTM le projet de décret en sa version modifiée qui a été transmise cette semaine aux représentants du personnel.

**Cfdt:**

Pour la un temps plus long aurait été nécessaire afin de porter de nouvelles modifications.

**Sur le nouveau dispositif de formation statutaire des inspecteurs du travail stagiaires, le SYNTEF-CFDT se réjouit que ses propositions d'évolution aient été entendues :**

- Le parcours de formation est plus individualisé, organisé autour d'un socle de compétences communes et d'une adaptation à l'expérience professionnelle des agents avec une logique filière (travail ou emploi), et au sein de la filière travail une distinction entre les stagiaires selon leur expérience en section.
- Une commission de suivi pédagogique est créée, dans le but d'accompagner les stagiaires identifiés en difficultés dans leur parcours de formation, afin de viser la réussite face au jury de fin de formation. Pour le SYNTEF-CFDT il manque cependant quelques éclaircissements sur le fonctionnement concret de cette commission, qui devra être en capacité d'identifier rapidement les stagiaires concernés.

Il n'en reste pas moins la question des 50 agents promus par liste d'aptitude qui passent devant le jury de fin de formation, alors que les promus au choix bénéficient déjà d'une reconnaissance de leurs compétences professionnelles par leurs pair. A ce titre ils ne devraient pas avoir à subir un examen final de promotion. C'est bien la règle pour les listes d'aptitude des Adjoints, Secrétaires, Attachés et Inspecteurs lorsqu'ils ne sont pas liés au CRIT (concours réservé de l'Inspection du travail).

**Si toutes les organisations syndicales ont revendiqué la même égalité de traitement des promus au choix, la DRH reste sur une interprétation d'égalité de traitement liée aux promotions CRIT : les promus CRIT bénéficient des mêmes conditions de formation, jury final inclus.**

Pour cette raison le SYNTEF-CFDT s'est abstenu lors du vote sur le projet d'arrêté fixant l'organisation générale et le contenu de la formation des inspecteurs stagiaires :

**Abstention : SYNTEF-CFDT**

Contre : CGT, UNSA, SUD, FO, SNUTEFE-FSU

**Sur le rapport IGAS** relatif au recrutement, à la formation et au parcours professionnel des membres du corps de l'Inspection du travail, un directeur de projet, M. Hubert BOUCHER a été nommé auprès du DRH, en charge d'une mission d'une durée de 2 ans, afin de répondre aux recommandations IGAS et mener un chantier GPEC.

**Une feuille de route est en cours d'élaboration et la DRH assure que les travaux seront menés en concertation avec les organisations syndicales.**

## Plan de formation 2017

**L'un des changements majeurs pour 2017 concerne l'impact du transfert du P155 vers le P333 des actions de formation régionale et la réponse de la DRH pour sauvegarder des formations métier (Inspection du travail) qui ne paraissaient pas mutualisables.**

Ces actions régionales ont ainsi été transférées des DIRECCTE vers l'INTEFP, mais les services déconcentrés en conservent le pilotage, l'INTEFP apportant son expertise en ingénierie et proposant des mutualisations entre DIRECCTEs. 600 000 euros ont ainsi pu être « sanctuarisés » sur le P155.

La  salue cette solution et espère qu'elle sera pérenne.

**Pour : SYNTEF-CFDT, UNSA**  
Abstention : CGT, SUD, FO, SNUTEFE-FSU

## Télétravail

Imbroglio lors du début de l'examen de ce point, le DRH reconsidérant l'information selon laquelle le CHSCT-M avait émis un avis. Il s'avère en effet que l'émission de l'avis n'aurait pas formellement eu lieu. Néanmoins des opérations d'expérimentation du télétravail ont été menées et leur bilan a été présenté au CHSCT-M.

**Le SYNTEF-CFDT est favorable au télétravail, dans la mesure où il peut répondre aux aspirations des agents pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, réduire les temps de trajet. Il pourrait apporter quelques réponses aux complications que la réforme territoriale génère. Mais nos représentants au CHSCT-M ont pointé l'insuffisance du volet accompagnement et prévention des risques.**

Nous sommes par ailleurs intervenu en groupe de travail sur le volet compensation financière inexistant quand le secteur privé peut accorder des montants forfaitaires et que le secteur public, particulièrement notre ministère, se doit d'être exemplaire. La DRH justifie le manque de mesure par la maigreur budgétaire allouée.

Les représentants des organisations CGT, SUD, FO, SNUTEFE-FSU refusent de prendre part au vote.

**Abstention : SYNTEF-CFDT, UNSA**



[WWW.SYNTEF-CFDT.COM](http://WWW.SYNTEF-CFDT.COM)

Vos représentants au Comité Technique Ministériel du 15 décembre :  
Luc DURAND (DGT)  
Henri JANNES (UD75)