



Déclaration liminaire SYNTEF CFDT CTM des 24 et 25 mars 2022

Le SYNTEF CFDT ne peut commencer sa déclaration liminaire sans rendre hommage à notre collègue Brigitte PINEAU, qui au sein de l'UNSA-Itefa, a fortement contribué au travail des instances nationales par sa présence, sa connaissance pointue de sujets variés et techniques et son fort engagement syndical. Nous garderons d'elle le souvenir d'une personne pleinement engagée dans ses missions et renouvelons à ses proches et ses collègues de l'UNSA-Itefa nos sentiments de profonde sympathie dans cette période douloureuse.

Quelques remarques préliminaires relatives à l'ODJ de ce CTM

- **Sur la présentation du RSU 2020** : Le travail accompli par vos services est important, et nous tenons à le souligner. Il annonce la mise en place de la future base de données sociales, accessible aux membres des futurs CSA. Une déception pourtant, réitérée : il manque, sur les effectifs, des informations prévisionnelles, comme le prévoit le décret d'application 2020-1493 qui dispose, en son article 6, que le RSU comporte « lorsque c'est possible » les informations se rapportant « aux trois années suivantes ». L'idée, encore une fois, c'est d'élaborer un plan prévisionnel à trois ans, national et décliné par territoire, permettant de mesurer les écarts entre les ressources prévisibles et les besoins. Nous constatons ne pas être entendu sur ce point, réitéré à maintes reprises et nous le regrettons.

- **Sur l'arrêté relatif aux CAP**, nous constatons avec satisfaction la création de deux CAP spécifiques pour l'inspection du travail, création qui s'imposait eu égard aux termes de la convention OIT : l'une pour le corps de l'inspection du travail, l'autre pour les contrôleurs du travail. Pouvez-vous nous confirmer que les représentants de l'administration, en charge de se prononcer sur les « décisions défavorables » relatives à des agents de l'inspection du travail, appartiendront bien à la DGT, seule compétente en tant qu'autorité centrale au sens de la convention OIT 81 ?

- **Sur l'arrêté portant création des CSA**, vous déclinez sans surprise les dispositions du décret 2020-1427. Pas de surprise donc, mais une inquiétude : par l'effet du seuil de 200 agents, certains CSA, notamment de services déconcentrés à savoir des DREETS, n'auront pas à ce stade de Formation spécialisée en matière de santé sécurité et conditions de travail. Sans revenir sur le débat relatif à la suppression des CHSCT, nous ne pouvons-nous satisfaire de cette inégalité de moyens en matière de santé des agents. Il est indispensable d'ouvrir un débat sur ce point et d'apporter des modifications. Nous vous rappelons que :

- le Ministère de l'Intérieur a décidé que toutes les DDI auront une formation spécialisée quelle que soit le nombre d'agents (certaines DDI n'ont que 50 agents).
- Toutes les ARS auront une commission spécialisée y compris en deçà du seuil de 200 agents.

Les formations spécialisées se justifient partout et nous vous demandons de revenir sur ce point.

- **Sur l'arrêté relatif à la CCP compétente à l'égard des agents contractuels des ministères sociaux** l'article 1 prévoit la liste limitative des établissements qui relèveront de cette CCP nationale.. Le projet d'arrêté circonscrit le périmètre de compétence de la CCP nationale aux seuls établissements

publics dont les effectifs seraient insuffisants pour garantir le secret du vote pour une CCP autonome. Les établissements publics non listés devront avoir leur propre CCP. Cette position ne nous paraît pas justifiée. Seule une CCP nationale pour tous les contractuels de droit public des ministères sociaux serait en mesure d'assurer une équité entre agents.

- **Sur les projets de décrets modifiant d'une part le statut particulier de l'inspection du travail d'autre part l'échelonnement indiciaire**, il y a d'incontestables avancées qui vont dans le sens de la revalorisation des carrières. Mais cette revalorisation est-elle équitablement répartie entre les différents grades ? Ainsi vous revalorisez le deuxième grade de DAT en créant un 9ème échelon à l'indice 1027, alors que l'indice actuel de l'actuel échelon 8 est de 995. Ainsi vous modifiez la structure du corps et fusionnez les grades de directeur du travail et de directeur du travail hors classe dans un unique grade de DT, non plus à accès fonctionnel mais à accès linéaire, en conservant les indices sommitaux des actuels DT HC. Par comparaison, les avancées concernant la grille du 1er grade des inspecteurs du travail paraissent plus que timides : le gain total est de 22 points seulement, réparti entre le deuxième et le cinquième échelon, soit 80 euros sur 5 ans environ. Cela vous paraît-il suffisant pour améliorer l'attractivité du concours d'IT? Nous ne le pensons pas. Même remarque pour le 3ème concours et l'affectation au 3ème échelon dès la nomination et non la titularisation : pensez-vous que cette compensation est suffisante quand on sait les écarts avec le secteur privé pour restaurer l'attractivité du métier d'inspecteur du travail? Nous ne le pensons pas. Et, surtout, à quelle nécessité répond la suppression de la liste d'aptitude pour les contrôleurs du travail, à l'article 4 du décret statutaire ? Faut-il fermer cette possibilité d'évolution de carrière aux agents d'un corps en extinction ? Nous nous opposons vivement à cette suppression sur laquelle nous vous demandons de revenir.

- **Sur la fiche convergence indemnitaire des ministères sociaux** : nous constatons que le document qui nous a été remis pour ce CTM est celui envoyé le 22 février aux OS, non daté et non signé et qu'aucun autre document complémentaire ne nous a été adressé suite à la réunion sur ce sujet organisée à la va-vite le 15 mars dernier. Certes, il y a bien une revalorisation pérenne pour les SA et les attachés mais les agents de catégorie C en sont exclus et les Ministères sociaux apparaissent comme le parent pauvre de cette convergence indemnitaire par rapport à d'autres ministères. Il ne paraît pas admissible non plus que les Etablissements publics des ministères sociaux ainsi que les ARS soient exclus de cette démarche, ce qui contribue à accroître l'inéquité entre agents et à freiner la mobilité. Nous vous demandons de bien vouloir revoir la copie.

- **Sur la présentation de la revue des missions** : les documents nous ont été communiqués tardivement. Nous constatons une nouvelle perte de missions essentielles de nos services qui vont hélas dans le même sens depuis une dizaine d'années : toujours moins de missions, toujours moins de moyens

- **Un point supplémentaire a été ajouté à l'ordre du jour de la réunion du CTM la veille de la réunion à 16h30 en dépit d'un ordre du jour particulièrement chargé !** Même s'il ne s'agit que d'un point d'information, ce mode de fonctionnement porte atteinte au dialogue social et au travail de préparation que les Organisations syndicales font en amont des instances. Nous vous demandons à nouveau de nous envoyer les documents dans les temps réglementaires et, à ce propos, nous sommes toujours en attente de la charte d'organisation des CTM que vous nous aviez pourtant promise lors d'un précédent CTM...

- Enfin, nous souhaitons **qu'un point supplémentaire urgent soit traité au cours de cette instance**. En raison des nombreux dysfonctionnements constatés en ce qui concerne les procédures de promotion en cours, notamment dans les services déconcentrés , nous vous demandons un décalage du calendrier prévu. Nous avons constaté que le guide d'application des promotions n'a parfois pas été transmis aux DDETS, que les procédures restent bloquées au niveau des DREETS sans aller jusqu'au niveau départemental et que les listes des agents promouvables sont truffés d'erreurs. Seul un report du calendrier pourra permettre de rétablir une certaine équité entre agents et de faire remonter les dysfonctionnements.

Enfin, nous voulons vous interpeller sur les fortes tensions à l'INTEFP. Nous constatons l'existence de tensions généralisées, tant côté promotion des inspecteurs élèves du travail que côté équipe pédagogique. Nous entendons aussi que des sanctions vont commencer à tomber. Il y a certes urgence à intervenir, mais pourquoi des sanctions, et comment en est-on arrivé là ? Des dispositifs de médiation ont-ils été mis en place. N'y a-t-il pas nécessité de s'interroger sur la récurrence de ces fortes tensions, année après année promotion après promotion ? Nous vous interpellons : il faudra poser, dans les prochains mois, un diagnostic partagé, et envisager des évolutions pérennes fondées sur ce diagnostic.

Je vous remercie de votre attention.