



## Comité Technique Ministériel Travail Plein Emploi Insertion

- prévu les 20 et 21 octobre 2022 –

reconvoqué le 9 novembre 2022 par suite du boycott de quelques organisations syndicales

### **Les annonces d'Olivier Dussopt – Et maintenant ? Construisons ensemble en 2023 des solutions sur les questions de rémunérations, évolutions statutaire et organisation des missions**

Les annonces faites aux agents par notre ministre, Olivier Dussopt, et les documents présentés à ce dernier CTM comportent des informations importantes pour les agents. OD, dans sa lettre aux agents du 3 novembre dernier, annonce notamment des améliorations concrètes en termes indemnitaires pour les Inspecteurs et Contrôleurs du travail, nous les avons demandées. Vous nous communiquez en outre pour la première fois un document global sur l'évolution des effectifs des agents de contrôle, et enfin la synthèse des réponses et ressentis des agents relativement au Plan National d'Action 2021-2022. Nous avons ainsi un ensemble d'informations et d'annonces qui doivent permettre d'avancer sur ces questions où le flou dominait depuis trop longtemps, et élaborer des plans d'action.

Car il faut agir, car il faut aller plus loin. Il faut maintenant construire des plans d'action sur les questions de rémunérations, d'attractivité de l'inspection du travail, de carrière, d'organisation, de sens du travail. Et ces plans doivent être examinés dans le cadre du dialogue social, avec les organisations syndicales. Ça sert à ça, le dialogue social, et il devra se mettre en place dans les futurs Comités Sociaux d'Administration, mais aussi quand c'est nécessaire dans des groupes de travail, avec un calendrier de travail.

Nous avons là un des enjeux majeurs des prochaines élections : sortir d'un dialogue social qui n'envisage que par exception de construire collectivement des solutions concrètes.

Sur les rémunérations, les catégories C sont les oubliés du relèvement des socles indemnitaires. OD nous annonce que le sujet « devrait être abordé » en interministériel « à perspective de 2023 ». Soit, mais engageons sans attendre dès maintenant des échanges construits et comparatifs sur le rattrapage à envisager.

Concernant les IT et CT, le relèvement des socles indemnitaires est le bienvenu. Mais ce rattrapage est-il suffisant ? Et par rapport à quoi ou à qui ? Nous pensons qu'il faut engager une démarche de comparaison avec, comme l'écrit OD, des corps comparables, et notamment d'autres corps de contrôle de la fonction publique.

Sur l'attractivité de la filière travail, pour le SYNTEF-CFDT, il est essentiel de valoriser la mission d'agent de contrôle en leur ouvrant la possibilité d'être Directeur Adjoint inspectant.

C'est à la fois une juste reconnaissance et une nécessité. Une juste reconnaissance, car il n'est pas acceptable qu'un IT expérimenté en section plafonne des années à l'échelon sommital du grade d'IT. Une nécessité en termes d'effectifs de contrôle : les futures promotions en grade de DA, par l'effet du CRIT, risquent de réduire à due concurrence le nombre d'agents de contrôle, puisqu'aujourd'hui accepter la promotion au grade de DAT suppose le plus souvent d'accepter de renoncer au contrôle. Cette valorisation des missions de contrôle constituerait en outre un message attractif à destination de ceux qui envisagent d'entrer dans le corps de l'inspection pour, précisément, la fonction première de contrôle.

Sur les effectifs, les propos d'OD manquent singulièrement de précision. Nous demandons un plan d'action chiffré, global, sur plusieurs années, à la hauteur des difficultés que vos propres services reconnaissent, à la hauteur du « taux de vacance élevé des IT en section » constaté par la DGT, selon les termes du document issu de la mission GPEC présenté ce jour (GPEC : gestion prévisionnel des emplois et compétences). Ce document nous montre en grande partie l'étendue du problème, la pyramide des âges, les projections de départs en retraite. Il doit être précisé : combien de CT en section, quels taux de vacance par région et département ?

Ce document montre que le recrutement via le 3<sup>ème</sup> concours, ouvert aux candidats ayant acquis une expérience professionnelle, est seul à résister à la baisse d'attractivité qui affecte les concours. Les candidats s'y présentent en nombre, les retours des jurys sont positifs sur le niveau des candidats...mais une partie des lauréats renoncent lorsqu'ils réalisent la baisse de rémunération que leur réussite implique. Pourquoi ne pas encourager encore plus cette 3<sup>ème</sup> voie ? De même pour les détachements, jusqu'à quel point allez-vous ouvrir cette voie de recrutement qui paraît fonctionner ?

Quant au recrutement de contractuels sur le périmètre du système d'inspection du travail, en appui, il nous laisse perplexe, c'est un euphémisme. En quoi ce recrutement, temporaire par définition, apporte-t-il une solution au taux de vacance des sections ?

Sur la situation des CT, OD évoque différentes pistes qui seraient « dès à présent ouvertes ». Là encore, on aimerait des précisions, des échéances. Nous demandons de manière récurrente l'ouverture d'une négociation sur les évolutions de carrière des CT. Nous notons, favorablement, que OD nous invite, selon ses propres termes, à des concertations qui pourraient suivre dans les semaines et mois à venir. Nous sommes partants, nous l'étions déjà, n'attendons plus ! OD évoque 4 pistes : augmentation du ratio de promotion au choix des CT au grade d'IT, ouverture à un accès à la hors classe au choix sans examen professionnel, renforcement du suivi des formations dédiées au sein des centres interrégionaux de l'INTEFP pour réduire les contraintes de déplacement, accroissement du nombre de postes ouverts au concours interne. Ces 4 pistes doivent être mises en œuvre et s'articuler, car les situations personnelles des CT sont différentes les unes des autres.

Sur le sens des missions de contrôle et l'organisation des actions collectives, la synthèse de la consultation des agents du SIT sur le PNA 2020-2022 nous apporte des informations précieuses. Il nous faut maintenant mettre ces informations en débat, avec la DGT, et là encore nous attendons un plan d'action.

Une lecture rapide de cette synthèse pourrait donner le sentiment d'une condamnation sans appel par les agents, hiérarchie comprise, à l'encontre du PNA. Ce n'est pas le cas, on

constate par exemple que les agents ne sont pas hostiles par principe aux actions collectives : ils demandent tout simplement de faire mieux. Ainsi demandent-ils plus de méthode ou de méthodologie : les agents sont en attente d'outils numériques de ciblage ou d'aide au contrôle (Q.32, 5<sup>ème</sup> question). Et, quand on leur apporte de la méthode, ce qui est le cas des agents qui ont participé à une action déployée dans le cadre d'une procédure d'évaluation, ils sont preneurs (Q. 19-1 et 19-2). Dans le même sens on constate que les agents sont très favorables à la programmation d'actions spécifiques dans les sections à dominante (Q.29). Enfin, sans surprise, le nombre d'axes prioritaires est estimé, à une écrasante majorité et à tous les niveaux hiérarchiques, comme excessif (Q.13). Il ressort globalement des réponses une attente d'appui et d'une meilleure organisation. Et c'est sans doute dans l'amélioration de l'organisation que la plupart des freins évoqués par les agents comme contrariant les actions (Q.19) pourront être en tout ou partie levés.

Au total, les agents nous paraissent faire preuve de beaucoup de pragmatisme : ils veulent de l'efficacité. Et on n'est parfois pas loin de retrouver les propos de la Cour des Comptes qui, dans son rapport 2020, préconise de généraliser l'utilisation de la méthode et des outils d'évaluation de l'impact des contrôles, et de « resserrer les priorités de contrôle autour d'objectifs plus ciblés et plus qualitatifs, déterminés à l'issue d'un processus de concertation avec les agents et d'une démarche de cotation des risques à construire dans les meilleurs délais. »

Pour le SYNTEF-CFDT, les priorités de contrôle doivent être moins nombreuses, mieux ciblées et plus qualitatives. L'organisation des Unités de Contrôle doit également être interrogée. Le chantier est vaste !

Nous le répétons : sur l'ensemble de ces questions de rémunération, de carrières, d'effectif, d'organisation des missions de contrôle, il faut cesser d'avoir peur d'ouvrir des débats avec les agents.

Nous n'avons pas attendu, et nous avons lancé, avec l'appui de notre confédération, notre propre enquête auprès des agents sur le fonctionnement et les dysfonctionnements du SIT, dont nous mettrons en débat les résultats. Il est déterminant que le plus grand nombre d'agents y participent et répondent à cette enquête.

Sur l'OTE enfin, les difficultés auxquelles sont exposés les agents, la dégradation des conditions de travail, les dysfonctionnements des SGCD sont connus. Les enquêtes et rapport se succèdent. Le ministre de l'intérieur a saisi la mission inter inspection des DDI, laquelle devrait rendre son rapport en mars prochain. Il n'est évidemment pas envisageable d'attendre sans agir cette échéance. Il est indispensable de mettre à jour, clarifier et faire connaître un véritable Qui fait quoi, pour permettre aux agents de s'appuyer sur des compétences et responsabilités clairement identifiées. Le projet de charte de gestion (budget dit 354) évoqué par OD répondra-t-il à ce besoin ? Merci de nous le préciser.

Le 8 décembre 2022

ÉLECTIONS FONCTIONS PUBLIQUES

**VOTRE VOIX**  
**NOTRE ACTION**  
— VOTEZ CFTD —

