Image

**Table ronde du 22 Septembre 2022 avec M. Pierre Dharréville, député des Bouches-du-Rhône, concernant la situation actuelle de l’inspection du travail**

Monsieur le Député,

En réponse à votre proposition d’une table ronde avec les organisations syndicales concernant la situation actuelle de l’inspection du travail, l’UNSA ITEFA souhaite vous faire remonter les problématiques spécifiques rencontrées par les agents de l’Inspection du Travail dans leurs fonctions.

Les services de l’Inspection du travail se heurtent depuis ces vingt dernières années à de multiples réformes qui ont impacté directement ou indirectement l’inspection du travail :

* le plan de modernisation et de développement de l’inspection du travail (PMDIT) qui s’est déroulé de 2006 à 2010
* La fusion du secteurs de l’agriculture et des transports qui ont rejoint le régime général à compter du 1er janvier 2009.
* La création des Direccte et de leurs unités départementales au 1er janvier 2010
* La réforme « ministère fort » engagée fin 2012 entrée en vigueur le 1er janvier 2015.
* la fusion des régions de métropole, passées de 22 à 13, le 1er janvier 2016
* L'organisation territoriale de l'État (OTE) au 1er avril 2021 avec la création des Direction départementale de l’emploi, du travail et des solidarités (DDETS)

La réforme « ministère fort » a particulièrement impacté les collectifs de travail et à changé les organisations : perte du rôle de chef de service pour l’Inspecteur du Travail, création d’unités de contrôle et de postes de Responsable d’Unité de Contrôle, fixation d’actions prioritaires sur les contrôles etc …

Pour l’UNSA ITEFA, cette réforme n’a pas été accompagnée de la politique de ressources humaines nécessaire à la réussite de ces évolutions structurelles. Les vacances de postes en section donnent lieu à des intérims incessants. La réponse de l’Administration à ce problème consiste par des redécoupages géographiques à agrandir le secteur des agents de contrôle en supprimant des sections.

La gestion RH n’a pas anticipé les besoins de remplacement pourtant prévisibles des départs en retraite importants ces dernières années. De plus, la mission de l’Inspecteur du Travail s’est complexifiée.

Les tâches administratives sont de plus en plus lourdes et les assistantes de contrôle de moins en moins nombreuses. Depuis la réforme de l’OTE, la perte de proximité avec les fonctions support (SGC) qui nécessite le recours à des boîtes fonctionnelles, la difficulté à joindre par téléphone les gestionnaires sont autant de facteurs qui conduisent à « déshumaniser » et exaspérer les agents.

Pour rappel, la réforme OTE a été mise en place en pleine crise sanitaire alors que les services de l’Etat étaient fortement mobilisés par ailleurs. Cette dernière réforme manifestement impréparée cristallise l’incompréhension des agents et contribue à la dégradation de leurs conditions de travail.

Par ailleurs, le métier n’attire plus, il y a une baisse du nombre de candidats au concours d’Inspecteur du Travail.

Cette crise des vocations et ce manque d’attractivité sont liés pour l’UNSA ITEFA à plusieurs facteurs.

Depuis des années le dénigrement incessant de la Fonction Publique et des fonctionnaires a laissé des traces.

On ne peut pas compter uniquement sur l’appétence des candidats au concours à servir l’intérêt général, en faisant l’impasse sur l’image du métier, la rémunération, la carrière et les conditions de travail …..

Actuellement, le salaire d’un Inspecteur du travail ne correspond plus ni à sa qualification ni à l’utilité sociale de l’agent qui exerce ce métier. Il est nécessaire de bien se rendre compte à un moment que les agents travaillent aussi pour un salaire.

La désindexation des salaires mise en oeuvre depuis 1983, puis le gel du point d’indice depuis 2010 ont marqué au fil du temps un décrochage du niveau de vie des fonctionnaires.

Le relèvement cette année de 3,5 % du point d’indice ne pallie même pas à l’inflation prévue.

Pour l’UNSA, une politique des ressources humaines est à rebâtir et un repyramidage de l’ensemble des grilles indiciaires du corps de l’Inspection du Travail s’impose.

Il est nécessaire d’ouvrir des perspectives de carrières alors que la base du corps est devenue très nombreuse et les possibilités de promotions d’autant plus réduites.

La gestion de carrière des personnels de l’inspection du travail doit ainsi être dynamisée. Le statut particulier de 2003 doit être revisité dans sa complétude et doit permettre, par exemple, à un IT confirmé d'accéder au grade de Directeur Adjoint du Travail sans pour autant avoir l'obligation de prendre la responsabilité de RUC.

La formation requise pour concourir doit être positionnée à Master 2 (BAC+5) au regard du décret n° 2017-131 du 3 février 2017 qui dispose de l’ouverture du corps aux doctorants ou au titulaire d’un doctorat qui doit permettre de développer un panel de compétences diversifiées devenues indispensables.

Cette ouverture des champs de compétence implique aussi de revisiter totalement la formation initiale à l’INTEFP afin de positionner l’Inspection du Travail comme **une magistrature sociale investie de pouvoirs régaliens**.

La réforme « Ministère Fort » a aussi eu pour effet de laisser les derniers Contrôleurs du Travail (CT) dans un corps en extinction. Ces agents sont légitimes à penser que leur avenir professionnel est désormais sans perspective d’évolution professionnelle.

Or, les CT sont des agents de catégorie B+ (Décret n°2003-870 du 11 septembre 2003 modifiant le décret n° 97-364 du 18 avril 1997 portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail en CII) détenant des compétences et une formation solide en droit du travail. D’après une enquête réalisée en 2003, ils étaient détenteurs à 79% d’un Bac +3.

L’administration doit prendre en compte la formation et l’expérience acquises des contrôleurs du travail reconnues d’ailleurs par les collectifs de travail et leur hiérarchie locale.

Au regard du faible nombre de Contrôleurs du Travail, l’impact budgétaire pour reclasser ces agents ne constituerait pas un enjeux financier insurmontable. De plus cela permettrait de mettre un terme définitif à une situation intolérable en leur permettant de pouvoir se projeter professionnellement.

L’UNSA ITEFA vous remercie de votre attention.