

**DÉCLARATION LIMINAIRE**

**CTM Travail Emploi du 9 Novembre 2022**

Madame la Présidente,

Avant d’aborder les points mis à l’ordre du jour,

1- Présentation de l’arrêté modifié relatif à la commission consultative paritaire compétente à l’égard des agents contractuels relevant des ministres chargés du travail, de l’emploi, de l’insertion, de la santé et des solidarités

2- Bilan du CIA 2021-2022

3- Présentation GPEC des corps des contrôleurs du travail et des inspecteurs du travail

4- Présentation du projet de loi de finances pour 2023 et des moyens du Ministère du travail, de l’emploi et de l’insertion

5- Actualité sur le déploiement de SUIT dans les services déconcentrés

6- Restitution de la consultation des agents du SIT sur le plan national d’action 2020-2022

7- Questions diverses

L’UNSA ITEFA souhaite faire quelques rectifications sur la présentation du document relatif aux corps des inspecteurs et contrôleurs du travail. Celui-ci, beaucoup trop succinct, ne fait pas apparaître l’historique à l’origine du déclassement du corps de l’Inspection du Travail.

Le document de présentation indique simplement que le corps de l’Inspection du Travail comportait 4 grades et a été structuré en 3 grades suite au décret de juillet 2022.

Cette présentation pourrait laisser penser qu’il s’agit là, d’une avancée, or l’historique et les décisions successives prises à l’encontre de ce corps démontrent qu’il a été déclassé.

C’est le décret ***n° 2011-181*** du **15 février 2011 qui** déclasse et déqualifie le corps de l’Inspection du Travail ***en supprimant l’échelon hors échelle B en carrière****,* ***condition incontournable pour que le corps ne soit plus reconnu A+*** !

Le tour de « prestidigitation statutaire » de l’administration transposant cet échelon « hors échelle B » dans un statut d’emploi nouvellement créé ***s’apparente à une « forfaiture »,*** puisque la conséquence va être ***de rayer d’un trait de plume le rôle de chef de service du 1er grade du corps : l’inspecteur et l’inspectrice du travail !***

**L’Inspecteur du Travail perd ainsi définitivement le rôle de chef de service et devient un agent de contrôle. En l’espèce, la sémantique traduit ainsi clairement le déclassement de l’Inspecteur du Travail.**

Si la catégorie A+ n’a actuellement pas d’existence juridique dans les textes officiels qui définissent le statut général des fonctionnaires, elle est cependant utilisée par les gestionnaires de l’administration pour distinguer les **cadres supérieurs** des cadres intermédiaires.

Dans le Rapport annuel de la Fonction Publique 2011-2012, à la définition de l’indice terminal « au moins égal à la Hors échelle B », un critère supplémentaire est ajouté pour définir l’appartenance d’un corps à la catégorie A+ : le corps doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Elle conclut d’une manière définitive **à la page 120** : « Les inspecteurs du travail sont ainsi exclus de la catégorie A+ ».

Concernant ce déclassement, il est regrettable que la DGT qui est positionnée comme l’autorité centrale pour les agents du S.I.T. n’intervienne quasiment, que sur les aspects métier et pas suffisamment sur la défense du statut particulier de l’Inspection du Travail et sur son déclassement au fil du temps.

**Cet historique éclaire peut-être aussi le malaise et l’incompréhension de ces agents.**

A cela s’ajoute :

* Des réformes incessantes, des regroupements qui ont impacté directement ou indirectement l’inspection du travail (le plan de modernisation et de développement de l’inspection du travail, la fusion du secteurs de l’agriculture et des transports qui ont rejoint le régime général, la création des Direccte et de leurs unités départementales, la réforme « ministère fort » , la fusion des régions de métropole, passées de 22 à 13, l'organisation territoriale de l'État (OTE) au 1er avril 2021 avec la création des DDETS.
* Les vacances de postes en section qui donnent lieu à des intérims incessants.,
* L’insuffisance des effectifs d’assistants de contrôle générant un alourdissement des tâches administratives
* Des dysfonctionnements matériels impactant le travail au quotidien, amplifiés depuis la mise en œuvre de la réforme de l’OTE : difficultés à obtenir un code du travail, un logiciel wiki’t non à jour nécessitant de modifier systématiquement les courriers, le traitement des demandes RH inadapté, des véhicules hors service, des pannes de climatisation et de chauffage, des avances financières à réaliser par les agents pour pouvoir effectuer leurs contrôles etc, etc …

**Cette situation crée pour les agents une perte de sens du travail. Elle s’explique par un décalage entre les missions dévolues à l’Inspecteur du Travail chargé de faire respecter les règles de droit dans les entreprises, et la manière dont notre administration l’applique et traite ses propres agents.**

Parallèlement à ce constat, de moins en moins de candidats se présentent au concours. Il y a une vraie crise de l’engagement pour l’emploi public en général mais plus particulièrement pour le concours d’Inspecteur du Travail.

Pour pallier la pénurie et renforcer les services, la DRH des Ministères Sociaux a décidé de recruter des contractuels de catégorie A sur des postes d’assistants juridiques.

Pour l’UNSA ITEFA, ces recrutements ne répondent pas aux objectifs fixés par l’article 6 de la convention 81 de l’OIT qui dispose : « Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue ».

De plus, cette décision modifiant l’organisation des services aurait due préalablement à sa mise en place, être inscrite et débattue dans le cadre du dialogue social.

Cette crise des vocations et ce manque d’attractivité constatés 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 et a terni durablement l’image du Service Public. **Par ailleurs, le Ministère ne peut pas compter uniquement sur l’appétence des candidats à servir l’intérêt général, en faisant l’impasse sur l’image du métier, la rémunération, la carrière et les conditions de travail …..**

Pour l’UNSA ITEFA les annonces du Ministre dans sa lettre du 3 novembre dernier concernant la revalorisation de l’indemnitaire et sa remise à niveau par rapport à la filière administrative vont dans le bon sens. Toutefois, il ne peut-être fait l’impasse sur la rémunération indiciaire , qui seule compte pour le calcul de la retraite.

Lors de la conférence salariale du mardi 28 juin, le ministre de la Transformation et de la Fonction publique a confirmé le lancement d’un chantier sur les carrières et les rémunérations en 2023.

Pour l’UNSA ITEFA, cette concertation peut-être l’opportunité de corriger le déclassement du corps de l’Inspection du Travail. Au regard de la situation qui n’a cessée de se dégrader ces dernières années, une politique des ressources humaines est à rebâtir et un repyramidage de l’ensemble des grilles indiciaires s’impose.

L’UNSA ITEFA considère qu'il est temps aussi, d’ouvrir des perspectives de carrières alors que la base du corps de l’Inspection du travail est devenue très nombreuse et les possibilités de promotions d’autant plus réduites.

La gestion de carrières des personnels de l’inspection du travail doit être dynamisée. Elle 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.

D’ailleurs, la précédente ministre, Madame BORNE avait promis dans son discours écrit au CTM du 19 et 20 octobre 2020 une véritable revalorisation des carrières.

Manifestement, les arbitrages auprès du guichet unique n’ont pas été en sa faveur , cependant, sa position actuelle de Première Ministre devrait permettre une révision de cette situation. L’UNSA vous remercie de bien vouloir relayer cette demande.

Le concours d’Inspecteur du travail est sélectif et cela est justifié au regard des prérequis du métier.

Bien qu’accessible au niveau licence en théorie, le type et le nombre d’épreuves sont plus exigeantes que celles de concours recrutant aussi à ce niveau d’étude. Le niveau requis pour concourir doit par conséquent être relevé.

Par ailleurs, il est à noter qu’au regard du décret n° 2017-131 du 3 février 2017 qui dispose de l’ouverture du corps de l’IT aux doctorants ou aux titulaires d’un doctorat, une bonification d'ancienneté de deux ans est accordée à ces candidats. Cette ouverture des champs de compétences 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. Si les annonces du Ministre concernant ces agents vont dans le bon sens, elles ne règlent pas pour autant de manière définitive une situation qu’ils n’ont pas choisi.

Les Contrôleurs du Travail 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 (587 CT en 2021), l’impact budgétaire pour reclasser ces agents ne constituerait pas un enjeu financier insurmontable. De plus cela permettrait de mettre un terme définitif à une situation intolérable en leur permettant de pouvoir « se projeter » professionnellement.

Dans son discours du 19 et 20 octobre 2020 Madame BORNE Ministre du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion évoquait les chantiers ayant trait aux ressources humaines.

Elle envisageait pour les agents de catégorie C, des perspectives d’évolution professionnelles et de promotion de C en B.

Etant donné les attentes suscitées après ces annonces, l’UNSA ITEFA demande la mise en oeuvre d’un plan de transformation de C en B.

L’UNSA ITEFA vous remercie de votre attention.

 