



**Rencontre avec Monsieur Jean-Pierre FARANDOU,
Ministre du Travail et des Solidarités
Lundi 26 janvier 2026**

Monsieur le Ministre,

L'UNSA-ITEFA vous remercie pour cette invitation et pour la tenue de cette rencontre, qui intervient dans un contexte particulièrement préoccupant, tant pour les agents de notre ministère que pour les politiques publiques qu'ils sont chargés de mettre en œuvre au service des citoyens.

L'UNSA souhaite vous alerter sur les principales préoccupations exprimées par les agents : les contraintes budgétaires croissantes, les dysfonctionnements organisationnels persistants, le manque d'attractivité de nos métiers, ainsi que les enjeux statutaires, de carrière et de rémunération. Ces sujets ne peuvent être traités isolément : ils participent d'une même fragilisation de l'action publique et compromettent durablement la capacité de l'État à assumer ses missions.

La dégradation des comptes publics aura des conséquences lourdes sur les budgets alloués à notre ministère dans le cadre du projet de loi de finances pour 2026, dont l'adoption par le recours à l'article 49-3 ne peut masquer la portée des arbitrages opérés. Le PLF 2026 prévoit en effet une réduction de 2,4 milliards d'euros sur la mission « Travail, Emploi et Solidarités », avec des impacts directs sur le BOP 155 et des effets en chaîne sur les politiques d'insertion, de cohésion sociale et de solidarités mises en œuvre par les DDETS et DDETS-PP.

Ces arbitrages budgétaires se traduisent concrètement par une chute massive des contrats aidés, une réduction très significative des crédits consacrés à l'apprentissage (déjà fortement fragilisés en 2025), une baisse importante des moyens alloués à l'Insertion par l'Activité Économique, ainsi qu'un recul marqué des crédits de la formation professionnelle. Ces restrictions affectent directement des dispositifs essentiels à l'accompagnement des publics les plus fragiles et à l'accès à l'emploi, alors même que les besoins sociaux et économiques demeurent élevés.

Au-delà des dispositifs, ces choix budgétaires ont des conséquences directes sur le fonctionnement et l'organisation de nos services. Ils dégradent les conditions de travail

des agents et altèrent la qualité du service public rendu. Les politiques de l'emploi et des solidarités reposent sur un accompagnement de proximité, assuré par des services déjà en sous-effectif chronique, soumis à une instabilité organisationnelle permanente et à une pression croissante sur les objectifs.

La question des effectifs et des moyens doit être posée avec une acuité particulière s'agissant des services de l'Inspection du travail. La France demeure l'un des pays de l'Union européenne présentant un bilan particulièrement préoccupant en matière d'accidents du travail graves et mortels. Selon les données les plus récentes consolidées, pour l'année 2024, 764 accidents du travail mortels ont été recensés dans le seul régime général, auxquels s'ajoutent 318 accidents de trajet et 215 décès liés à des maladies professionnelles, soit 1 297 décès en une seule année. Cela représente en moyenne près de 25 décès par semaine. Ces chiffres n'intègrent ni les travailleurs indépendants, ni les exploitants agricoles, ni les agents publics, ce qui laisse supposer une réalité encore plus lourde.

Dans ce contexte, l'affaiblissement du Système d'Inspection du Travail, qu'il s'agisse des effectifs, des moyens budgétaires ou de l'organisation, ne peut qu'avoir des conséquences humaines directes. La prévention des risques professionnels ne saurait être efficace sans un service d'inspection doté de moyens suffisants, indépendants et opérationnels, conformément aux exigences de la législation nationale et aux engagements internationaux de la France, en particulier la Convention n°81 de l'Organisation Internationale du Travail.

Sur le plan organisationnel, l'UNSA rappelle que le décret n°2020-1545 du 9 décembre 2020 a profondément modifié l'organisation territoriale de l'État, avec la création des DDETS à compter du 1er avril 2021. Cette réforme a été mise en œuvre sans étude d'impact préalable, dans un contexte de crise sanitaire majeure, alors que les services étaient déjà fortement mobilisés, notamment sur la gestion de l'activité partielle et les missions de contrôle du droit du travail.

Elle s'est ajoutée à une succession de réformes antérieures menées sans stabilisation des organisations de travail ni évaluation sérieuse de leurs effets. Les constats dressés par le rapport d'information de la commission des finances du Sénat du 29 juin 2022 sur les SGCD, par le rapport de la mission inter-inspections de mai 2023, ainsi que par le rapport inter-inspections du 4 février 2024 relatif aux DDETS(PP), convergent tous vers le même diagnostic : **une réforme inadaptée, mal préparée et génératrice de dysfonctionnements structurels.**

Pour l'UNSA, cette organisation, imposée sans concertation suffisante et dont les effets délétères sont désormais largement documentés, doit être réexaminée dans le cadre d'un dialogue social réel. Les difficultés rencontrées par les services témoignent d'une architecture administrative inadaptée aux missions confiées.

Le Système d'Inspection du Travail est particulièrement pénalisé par cette organisation. Placé sous une double chaîne de commandement, préfectorale et fonctionnelle via la DGT, il subit une gestion inadaptée de la part des SGCD. Dans certains départements, des formations statutaires sont refusées pour des motifs budgétaires, les parc automobiles mutualisés avec les autres DDI posent problème, les remboursements de frais de déplacement sont différés parfois pendant plusieurs mois, obligeant les agents à avancer personnellement des sommes importantes pour exercer leurs missions etc...

Ces situations sont incompatibles avec l'exercice effectif des missions du S.I.T. (Système d'Inspection du Travail) avec l'obligation de moyens posée par la Convention n°81 de l'OIT.

Après près de cinq années de fonctionnement dans une organisation qui demeure structurellement dysfonctionnelle, la question du positionnement du S.I.T. au sein des DDI doit, pour l'UNSA-ITEFA, être pleinement réexaminée.

Par ailleurs, la baisse continue du nombre de candidats aux concours traduit un déficit d'attractivité croissant de la fonction publique, en total décalage avec les discours récurrents sur de prétendus privilèges des fonctionnaires. L'instabilité organisationnelle, la dégradation des conditions de travail et une politique salariale devenue une variable d'ajustement budgétaire expliquent largement cette situation.

La question des carrières et des rémunérations est centrale. L'UNSA constate un tassement généralisé des grilles indiciaires, résultant du relèvement du seul pied de grille pour suivre l'évolution du SMIC, sans revalorisation des indices sommitaux. L'inflation récente n'a fait qu'accentuer ce phénomène, désorganisant profondément l'architecture des carrières.

Les agents de catégorie C sont particulièrement touchés, avec des carrières plates, notamment sur les premiers échelons de la grille C1, où l'évolution se limite à un point d'indice, soit moins de cinq euros bruts.

Si la DRH a engagé parallèlement un effort en matière de promotions de C en B, celui-ci doit être fortement amplifié afin de reconnaître les fonctions réellement exercées par ces agents.

La situation des agents de catégorie B est tout aussi préoccupante, avec des progressions indiciaires très faibles et aucune revalorisation des sommets de grille. Quant aux contrôleurs du travail, ils évoluent dans un corps en extinction, sans perspectives professionnelles réelles.

S'agissant des agents de catégorie A, l'érosion du pouvoir d'achat au cours des deux dernières décennies est particulièrement préoccupante. À indice égal, la valeur réelle de leur rémunération a chuté de 23,4 %. Cette dégradation résulte du décalage entre une inflation cumulée d'environ 43,5 % entre 2005 et 2025 et l'évolution très limitée du point d'indice, passée de 4,47 € à 4,92 €, soit une hausse de seulement 10 %. Cette différence de 33,5 points prive les agents de près d'un quart de leurs revenus réels.

Dans ce contexte, l'avancement d'échelon est devenu, de facto, le principal levier de compensation de cette perte de pouvoir d'achat. Mais ce mécanisme ne permet plus une véritable progression de carrière et remet en cause le principe même de hiérarchie et de valorisation des compétences dans la fonction publique. Cette situation contribue à la démotivation et fragilise l'attractivité de nos métiers, déjà touchée par des conditions de travail difficiles et une instabilité organisationnelle persistante.

(Inflation cumulée (IPC) : Environ +43,5 % sur 20 ans / Valeur du point d'indice : Passée de 4,47 € en 2005 à 4,92 € en 2025, soit une progression limitée à +10 % = différence - 33,5 points).

S'agissant plus particulièrement du corps de l'Inspection du Travail, les engagements pris en 2020 pour revaloriser les carrières se sont traduits par des mesures limitées, concentrées sur le bas de la grille, sans revalorisation du sommet ni réduction de la durée des échelons. Pour l'UNSA, ces réponses sont très en-deçà des enjeux.

L'UNSA exige la reconstruction d'une politique de ressources humaines ambitieuse, reposant sur un repyramidage complet des grilles indiciaires et une valorisation effective de l'expertise tout au long de la carrière.

S'agissant du régime indemnitaire du corps de l'Inspection du travail, la situation est devenue particulièrement préoccupante. Historiquement, les inspectrices et inspecteurs du travail percevaient une prime de technicité. Ils bénéficiaient d'un niveau indemnitaire

supérieur à celui des corps administratifs, en cohérence avec la technicité des missions exercées, les sujétions particulières, les responsabilités juridiques et l'exposition accrue aux risques professionnels.

L'entrée dans le RIFSEEP a profondément modifié cet équilibre. Elle a consisté à fondre l'ensemble des primes, y compris la prime de technicité propre au corps de l'Inspection du travail, dans l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE).

Quelques années après cette réforme, le constat est sans appel : le montant moyen de l'IFSE des inspecteurs du travail est désormais nettement inférieur à celui de nombreux corps de catégorie A comparables.

Cette situation se traduit par une inversion complète de la hiérarchie indemnitaire. Le niveau d'IFSE du corps de l'Inspection du travail est aujourd'hui très éloigné de celui des autres corps IASS, et même de celui des attachés d'administration, alors même que les exigences, les responsabilités et les contraintes liées aux missions demeurent particulièrement élevées. Ce décrochage indemnitaire alimente un profond malaise et une incompréhension légitime des agents, qui constatent une dévalorisation progressive de leur expertise et de leur engagement professionnel.

Un plan de revalorisation pluriannuel de l'IFSE avait été engagé afin de permettre, a minima, un rattrapage par rapport aux autres corps de catégorie A. Or, ce processus a été brutalement interrompu en 2025, faute de crédits budgétaires. Cette interruption remet en cause les engagements pris, fragilise la crédibilité de la politique de ressources humaines du ministère et accentue encore le déficit d'attractivité du corps de l'Inspection du travail.

Pour l'UNSA-ITEFA, cette situation ne saurait perdurer. La question indemnitaire est indissociable de celle de l'attractivité, de la reconnaissance des compétences et de la capacité du ministère à recruter et fidéliser des professionnels qualifiés. Sans une revalorisation durable et cohérente de l'IFSE, en lien avec les spécificités du corps de l'Inspection du travail, les difficultés de recrutement et de fidélisation ne pourront que s'aggraver.

Enfin, l'UNSA ITEFA réaffirme sa demande d'ouverture de négociations relatives à la situation des agents contractuels des ministères sociaux. En 2024, ces personnels représentent 18,5 % des effectifs, alors même que leur place et leurs droits demeurent insuffisamment reconnus. Les disparités de traitement restent importantes, tant en matière de rémunération que de perspectives d'évolution professionnelle ou de reconnaissance des compétences acquises. Cette situation fragilise durablement les parcours professionnels et alimente un profond sentiment d'injustice au sein des collectifs de travail. Par ailleurs, ces négociations devront impérativement intégrer la lutte contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, qui affectent particulièrement les personnels contractuels et constituent un enjeu majeur d'égalité professionnelle et de justice sociale.

L'UNSA-ITEFA est pleinement consciente des contraintes budgétaires auxquelles le pays est confronté. Mais la responsabilité budgétaire ne peut justifier une dévalorisation structurelle du travail, des carrières et de l'expertise des agents publics. Sans décisions fortes sur les moyens, l'organisation et les rémunérations, l'État ne pourra durablement assurer la qualité du service public ni remplir ses missions régaliennes.

L'UNSA-ITEFA vous remercie de votre attention.