



CGT Travail Emploi Formation Professionnelle

★ SNTEFP-CGT ★ 39-43, quai André-Citroën 75015 Paris ★ syndicat.cgt@travail.gouv.fr ★ <http://cgt-tefp.fr> ★

CAHIER REVENDICATIF

DROITS STATUTAIRES		
Défense individuelle des droits statutaires	La CGT-TEFP assure devant l'administration la défense individuelle des agent/es et l'exercice de leurs droits statutaires, qu'ils soient syndiqué/es ou non, contre l'arbitraire de l'administration et les discriminations pour tous les agents.	1
Mutations	La CGT-TEFP revendique des recrutements par concours sans conditions de diplômes, ni de nationalité. La CGT-TEFP se bat pour des mutations sur la base de principes égalitaires, objectifs, transparents et non discriminatoires, et non ceux du copinage avec l'administration.	2
	La CGT demande la suppression de la pratique illégitime des deux ans d'ancienneté, pour permettre à des collègues de rejoindre le lieu géographique choisi pour permettre le lien vie privée/vie professionnelle ou d'être affecté sur un poste souhaité.	3
	Avec les suppressions de postes et sous l'effet des réformes, le droit à mutation est remis en cause. Nous défendons son respect et exigeons la publication nationale de tous les postes vacants.	4
	Nous défendons les attributions de CAP nationales et nous sommes opposés aux postes réservés à la mutation en infra-régional.	5
	Nous revendiquons la transparence et l'égalité dans l'accès à l'information sur les vacances de poste et nous nous opposons à toute forme de « CAP régionale ».	6
	Ouverture de tous les postes vacants à la CAP nationale.	
	Nous nous opposons à la création d'emplois ciblés, cooptés, conduisant parfois à des interdits professionnels, ainsi qu'à toute forme, parfois déguisée, de postes « à profil ».	7
	Nous soutenons le droit des agents à changer d'affectation et nous nous opposons ainsi aux CAP spécialisées, telles que celles d'octobre 2014 autour du « Ministère fort » pour des postes en section. Tous les postes doivent être ouverts aux grades correspondant à l'emploi. Par exemple les postes d'agents de contrôle ne doivent pas être réservés aux seuls inspecteurs.	8
Contre la mise en concurrence imposée par l'administration entre différents corps pour certains postes, nous demandons à ce que nos élu/es puissent avoir accès à l'ensemble des informations concernant toutes les candidatures, et à ce que les CAP concernées se tiennent de manière rapprochées afin que les situations soient examinées de façon égalitaire.	9	

	<p>Nous continuerons à nous battre pour la tenue des CAP pour chacun des corps et pour le respect des statuts particuliers de chaque corps.</p> <p>Nous réaffirmons le droit pour chaque agent de bénéficier des propositions de vacances de postes, quel que soit sa catégorie, au niveau de résidence administrative avant que les postes vacants ou susceptibles de l'être ne soient remontés pour les CAP.</p>	10
Déroulement de carrière et promotions : non aux injustices !	L'égalité de traitement est loin d'être respectée dans le régime des promotions, par nature arbitraires et sources d'injustice puisqu'elles sont au choix de l'administration et au compte-gouttes. Nous dénonçons systématiquement les pratiques clientélistes, discriminatoires et arbitraires, nationales comme locales.	11
	Sur la base des informations en leur possession (ancienneté dans le corps et dans le grade), les élu/es CGT défendent un droit d'évocation, de lecture, d'examen et de prise en compte des dossiers de l'ensemble des collègues qui remplissent les conditions pour être promu/es, syndiqué/es comme non syndiqué/es, selon le critère de l'ancienneté dans le corps ou dans le grade, ainsi que de celles et ceux qui auraient fait ou feraient l'objet d'un traitement discriminatoire de la part de l'administration.	12
	Nous veillons à ce que des collègues inscrits sur les tableaux d'avancement ne soient pas intempestivement rayé/es par l'administration l'année suivante sous prétexte qu'ils n'aient pas pris leur grade au bout d'un certain temps.	13
	Pour en finir avec ce système injuste, la CGT revendique des corps composés d'un seul grade permettant un déroulement de carrière tout au long de a vie professionnelle pour toutes les catégories A, B, C ; ainsi que l'accès aux grades de direction par concours interne.	14
	En urgence, nous demandons à ce que tous les agent/es puissent bénéficier d'un accès au grade supérieur, selon une règle simple : tous les agent/es ayant atteint le dernier échelon de leur grade doivent avoir la garantie de passer au grade supérieur dès lors qu'ils comptent dans cet échelon un temps de présence maximum	15
Contre les notations et évaluations arbitraires et discriminatoires	Nous soutenons les demandes de modification de compte-rendu d'entretien professionnel et veillons aux suites données aux décisions prises quand nous obtenons satisfaction.	16
	La CGT-TEFP exige l'abrogation de l'entretien professionnel.	17
Pour le droit à la reconnaissance des accidents de service et des maladies professionnelles	La CGT-TEFP se bat pour le respect des droits des agents et pour la reconnaissance systématique de l'accident de service ou la maladie professionnelle dès lors qu'un lien existe avec le service.	18
	La CGT dénonce la position de l'administration tendant à systématiser le passage en commission de réforme alors que le lien avec le service est évident.	
	Nous soutenons les demandes d'indemnisation et de réparation des collègues victimes de maladie ou d'accident professionnels.	19
Contre les sanctions et les pressions, pour la défense de la liberté d'expression	La CGT-TEFP soutient les demandes de protection fonctionnelle.	20
	Dans les commissions de discipline, elle se bat pour faire respecter le droit à la défense des agents. Elle est attentive à la proportionnalité des sanctions prises par l'administration quand elle n'a pu les éviter.	
	Nous nous opposons à toute mesure, notamment disciplinaire, prise pour réprimer les mobilisations collectives et l'expression des agent/es, notamment contre les réformes, les surcharges de travail ou les actes discriminatoires, ou pour créer un climat d'intimidation.	21
	Nous demandons l'arrêt de la répression et des sanctions, exigeons notamment le retrait des notes de veille sociale et de la note du 11 décembre 2014.	22
Contre toute remise en cause du statut de la fonction publique et des statuts particuliers	La CGT-TEFP, en défense du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers, exige l'abrogation de l'ensemble des lois et décrets les remettant en cause (loi mobilité, loi déontologie...).	23
	La CGT-TEFP considère que ces statuts continuent à être la seule garantie possible pour les droits des agents et l'exercice des	24

	missions	
	La CGT-TEFP exige l'abrogation du protocole PPCR	25
	La CGT-TEFP s'opposera à toute réforme qui amplifierait les effets du protocole PPCR, et qui s'appuierait notamment sur les conclusions du rapport Pêcheur de 2013 telles que décrites dans le document d'orientation adopté en 2014	26
	La CGT-TEFP revendique la suppression des statuts d'emploi et des grades fonctionnels.	27
Formation	La CGT-TEFP revendique un plan de formation correspondant aux besoins et aspirations des agents et pas comme outil de GRH et au service des priorités du ministère	28
	ainsi que la création de cycles préparatoires aux concours du ministère ouverts à tous les agents quelle que soit la catégorie et sans concours ni restriction d'accès	29
Contrôleurs du travail	La CGT dénonce les effets négatifs du CRIT tel qu'il est organisé. Ce concours déguisé aux modalités honteuses met les collègues en concurrence et laisse sur le carreau des collègues qualifié/es.	30
	La CGT-TEFP revendique l'intégration de tous les CT qui le souhaitent, sans concours sur leur poste actuel (quel que soit le service, qu'ils soient affectés en section ou hors section), dans le corps de l'inspection du travail, sans examen, par ordre d'ancienneté, sans obligation de mobilité géographique et fonctionnelle et avec une formation adaptée	31
	Garantie pour les CT en section de pouvoir y rester, sur le même site, qu'ils passent ou non l'EPIT/CRIT et de pouvoir être affectés en section s'ils sont en poste dans d'autres services (emploi par exemple) Garantie pour les CT, quelle que soit leur affectation, de pouvoir rester sur leur poste, qu'ils passent ou non l'EPIT/CRIT, avec un droit réel à la mobilité	32
	Garantie pour les CT de pouvoir conserver le statut de CT sauf passage en IT sur la base du volontariat.	
Adjointes administratifs	La CGT revendique le recrutement massif d'agents de catégorie C	33
	La CGT-TEFP revendique un plan massif de transformation d'emplois d'adjoints administratifs en SA, à l'ancienneté sur le même poste	34
	Afin de permettre un vrai déroulement de carrière aux adjoints et aux secrétaires administratifs, la CGT revendique l'organisation d'un dispositif particulier facilitant le passage dans les corps de catégorie A et B (SA, IT, attaché) : cycle préparatoire au concours ouvert sans sélection, formation continue, etc.	35
	La CGT-TEFP exige la revalorisation des fonctions en cas de changement de corps et la mise en place d'un dispositif de formation enfin digne de ce nom pour les C et les SA.	36
IET, ITS	La CGT-TEFP revendique la reconnaissance du statut de stagiaire pour les Inspecteurs Elèves du Travail (IET) et l'application de toutes les conséquences qui en découlent, notamment au regard de la prise en charge des déplacements, des indemnités, du droit de voter aux élections professionnelles de la fonction publique dès l'entrée à l'INTEFP et d'être couvert par un CHS-CT et le CHSCT-M.	37
	La CGT-TEFP dénonce les méthodes pour le moins obscures de notation et d'affectation, qui ne permettent pas de laisser le choix aux collègues entre priorité géographique et priorité fonctionnelle. Nous demandons l'abandon du système de classement sous forme de tableau en fonction des notations de la formation continue présidant à la détermination des affectations à la sortie de la formation	38
	La CGT-TEFP revendique une primo affectation prioritairement en section pour les IET et soutient le droit des ITS à rester sur leur poste à la fin de leur formation, que ce soit en section ou non, ou à être affectés hors section.	39
	Nous revendiquons le droit de saisine de la CAP pour toutes décisions pouvant être préjudiciables à l'affectation des IET et des	40

	ITS.	
	Nous soutenons les demandes d'amélioration du contenu de la formation et des conditions matérielles de celle-ci (augmentation de la prise en charge des frais, organisation matérielle permettant des conditions sereines de formation et une meilleure articulation avec la vie personnelle...).	41
Agent/es non titulaires	En application de l'article 3 du statut général des fonctionnaires selon lequel « tout emploi permanent doit être occupé par un fonctionnaire », les agent/es contractuel/les doivent être immédiatement titularisé/es dans les corps existants, ou dans des corps spécifiques ouverts à concours. Pour les contractuelLess, notamment les plus anciens, pour lesquels la titularisation n'est pas envisageable, la CGT porte une revendication essentielle qui va leur permettre de bénéficier comme la réglementation le prévoit d'un véritable déroulement de carrière. La CGT revendique donc un déplafonnement des grilles du cadre de gestion en vigueur en incluant d'autres échelons permettant une évolution des salaires. Cette solution qui prolongerait l'évolution plus favorable dans chacun des niveaux devrait être complétée également par la facilitation de changement de niveau qui pourrait se réaliser sur la base de critères transparents négociés avec les organisations syndicales.	42
	La CGT-TEFP revendique pour les agent/es intérimaires et vacataires, recruté/es pour pourvoir des postes laissés vacants, la titularisation immédiate au grade correspondant à l'emploi occupé.	43
	Nous demandons l'arrêt des suppressions d'emplois et l'ouverture de concours à hauteur des besoins pour réduire les vacances aux stricts besoins ponctuels.	44
	La CGT revendique pour les vacataires, intérimaires et apprenti/es, l'égalité des droits et une rémunération égale à celle que percevrait un agent de la fonction publique au premier échelon du grade correspondant à l'emploi, primes comprises.	45
	La CGT-TEFP reste attachée au principe d'égalité de rémunération à grade égal et réaffirme que la rémunération doit être attachée au grade, et non à l'emploi.	46
Rémunération	Suppression de tout régime indemnitaire, abrogation du RIFSEEP et intégration des primes au traitement de base brut	47
	Contre toute mesure de division et pour l'égalité de traitement dans l'attribution des rémunérations accessoires au niveau national : pour des rémunérations accessoires égales pour toutes et tous, vers des rémunérations accessoires inversement proportionnel aux catégories	48
	Revalorisation des grilles indiciaires quelle que soit l'affectation et le poste occupé permettant le doublement de la rémunération pour une carrière entière (selon les grilles UGFF) dans le cadre d'une carrière linéaire dans des corps composés d'un seul grade	49
	Chaque fonctionnaire doit pouvoir atteindre le dernier échelon du grade le plus élevé de son corps avant son départ en retraite	50
	Dégel et indexation du point d'indice (revendication UGFF)	51
	Revalorisation du point d'indice à hauteur de la perte subie depuis le 1 ^{er} janvier 2000 par rapport à l'inflation (revendication UGFF)	52
	Pas un traitement indiciaire en dessous de 1800 euros bruts (revendication CGT)	53
	300 euros tout de suite soit 65 points d'indice (revendication UGFF)	54
	Prise en compte intégrale des primes actuelles dans le calcul des retraites des droits à pension et suppression du régime additionnel (revendication UGFF)	55
Pensions	Retour à l'âge légal de départ en retraite à 60 ans	
	Droit à une pension à taux plein pour tous les agents dès 37,5 années de cotisations ou dès 60 ans, avec un taux de remplacement au minimum de 75 %	56

	Maintien du calcul de la pension sur les 6 derniers mois de traitement Pour le retour à une revalorisation annuelle des pensions au 1 ^{er} janvier en prenant en compte l'évolution des salaires Pour une pension minimum au moins égale au SMIC revendiqué par la CGT. Pour le rattrapage du pouvoir d'achat perdu sur les pensions Pour l'abrogation des mesures fiscales régressives contre les retraités (la ½ part et l'exonération des majorations) Pour le maintien des pensions de réversion et la suppression des conditions de ressources Pour la suppression de la cotisation de 0.03% à la CASA (Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie). Mise en place d'un système de préretraite favorable aux agents (exemple temps partiel à 50% payé 80%)	
Action sociale	Augmentation substantielle ses crédits d'action sociale ministérielle et notamment le budget de la CASEP.	57
	Dans les instances d'action sociale, la CGT-TEFP défend des propositions sur la répartition du budget social afin que soient privilégiées les actions de secours, d'aide à la restauration collective, à la protection sociale, à la culture, plutôt que le financement d'actions visant un public moins large.	58
	La CGT-TEFP s'oppose à tout projet de fusion des commissions (CNCAS et CASEP) et revendique le maintien de leur caractère national, afin que soit préservé l'anonymat des agents demandeurs mais aussi l'égalité de traitement, quels que soient la région, le département, le grade, le poste occupé.	59
	La CGT demande le maintien de la CASEP en tant que telle et refuse toute transformation en système pénalisant pour les agents et s'apparentant plus à un système de prêt bancaire qu'à une aide à caractère sociale.	60
	La CGT-TEFP s'oppose à toute externalisation de l'action sociale et pour un renforcement du lien collectif (création de crèches, centres de vacances, bibliothèques, spectacles,...).	61
	Nous nous opposons à tout démantèlement du réseau d'assistant/es social/es et revendiquons son renforcement. La fusion des régions ayant permis de mettre à jour des fortes disparités de traitement entre ex régions, la CGT TEPF revendique l'harmonisation par le haut des aides sociales locales régionales.	62
Durée du travail	Maintien des 35 heures et pour les 32 heures sans perte de rémunération avec embauches correspondantes	63
	Maintien des JRTT en cas de maladie	64
	Aucun jour de carence en cas de maladie	65
	Pas d'annualisation, non au forfait-jours	66
	Refus de toute harmonisation nivelant par le bas les droits des agents	67
	Arrêt des pratiques d'écêtement, les heures supplémentaires devant être comptabilisées, majorées et récupérées	68
	Contre l'instauration de périodes d'astreinte et contre l'ouverture des services le samedi. Mise en place d'un décompte de la durée réelle de travail effectuée en télétravail ; non à la durée du travail forfaitaire.	69
MISSIONS		
Service public TEPF, effectifs (revendications communes)	La CGT-TEFP affirme le lien indissoluble entre le droit du travail, le droit à l'emploi et le droit à la formation, garantis par un même service public de proximité au service des salariés et des chômeurs, d'accès égal pour toutes et tous, garanti par l'Etat sur tout le territoire, au sein d'un ministère de plein exercice	70
	Arrêt des réformes qui détruisent le service public et notre santé	71
	Arrêt des suppressions de postes	72
	Rattrapage des suppressions de postes résultant des restructurations et des budgets d'austérité	73
	Doublement des effectifs par l'ouverture de concours dans le respect des règles du statut de la fonction publique	74

	Maintien des emplois statutaires, de tous les services, de tous les agent/es, de tous les postes dans les implantations actuelles, sans mutation, géographique, ou fonctionnelle, imposée, déménagement forcé ou transfert de missions	75
	Maintien et développement des sites détachés de proximité	76
	Contre les unités interdépartementales, maintien des services départementaux	77
	Arrêt des externalisations et mutualisations, ainsi que le retour à des services de proximité au plus près des agent/es, notamment en sites détachés, avec les pleines compétences Droit au retour dans les services de l'Etat pour les agent/es dont les missions ont été externalisées, décentralisées ou transférées	78
	Une organisation du service public de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle identique dans tous les départements et les régions	79
	Revalorisation des tâches des agent/es administratifs/ves, contre l'appauvrissement des missions exercées	80
	Des conditions de dématérialisation qui n'entraînent ni suppression d'effectifs ni suppression de service ni régression de missions, ni dégradation de l'accueil du public	81
	Une vraie évaluation des conséquences des réformes (RGPP, MAP, réforme territoriale, réforme de l'inspection du travail) notamment en terme de souffrance au travail.	82
Emploi	La CGT-TEFP articule des revendications visant à l'amélioration immédiate des conditions de travail des agents et des revendications pour un service public de l'emploi assuré par l'Etat et orientée vers l'insertion, la formation et la qualification des chômeurs, des travailleurs précaires et des publics en difficulté :	83
	Contrôle systématique de la bonne utilisation des fonds publics, redistribués dans le cadre du service public de l'emploi, en toute indépendance vis-à-vis des pouvoirs politiques.	84
	Arrêt des restructurations incessantes des pôles 3E	85
	Arrêt des transferts et décentralisations de missions, arrêt des transferts de mesures, non aux délégations Etat/Régions dans le cadre de la loi NOTRe	86
	Maintien des compétences de l'Etat pour garantir l'égalité territoriale	87
	Retour, maintien et création des mesures indispensables à une politique de l'emploi au service des travailleurs et des demandeurs d'emploi, tournées vers l'insertion, la formation et la qualification des chômeurs et précaires, et non vers les besoins du patronat (travailleurs en situation de handicap, VAE, lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme, notamment).	88
	Suppression de l'homologation des plans sociaux, l'Etat doit empêcher les licenciements et non les accompagner. Retour au constat de carence mais sous compétence de l'inspection du travail.	89
	Suppression des dispositifs de contrats aidés en défense du CDI à temps complet et la suppression des exonérations de cotisations sociales	91
	Conditionnement des aides aux entreprises au respect du code du travail, sans aucune pression induite sur les agents	92
	Créations de postes dédiés au contrôle effectif des aides aux entreprises	93
	Développement de mesures d'aides directes aux travailleurs et demandeurs d'emploi (formation, aide sociale, logements, etc.)	94
	Organisation du service public au service des actifs et non guichet unique au service des patrons	95
Suppression de tout contrôle social des chômeurs	96	
Recrutement des effectifs suffisants pour assurer ces missions.	97	
Travailleurs étrangers, MOE	Liberté de circulation, de séjour, d'installation et de travail des personnes sans condition de nationalité sur tout le territoire – et par conséquent, suppression des autorisations de travail et du statut de travailleur détaché.	98

	Réorientation des services de main d'œuvre étrangère vers des aides aux travailleurs étrangers et aux migrants	99
	Régularisation immédiate de tous les sans-papiers A fortiori, régularisation immédiate sur simple preuve d'une relation de travail, sans condition de durée, de séjour ou d'emploi	100
	La CGT-TEFP revendique que lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail constate l'emploi d'un travailleur étranger en situation irrégulière, un statut de salarié lui soit automatiquement reconnu (présomption d'existence d'un CDI) et ouvre droit à la régularisation de sa situation sans délai (sous forme par exemple d'une attestation remise au travailleur y compris lorsque le salarié travaille sous alias. Cette attestation pourrait être produite et ferait foi devant l'administration)	101
	Tout constat opéré dans les domaines de la traite des êtres humains, travail forcée et réduction en servitude doit permettre la délivrance immédiate d'une carte de séjour. La coopération de la victime n'est pas un préalable.	102
	Statut de salarié protégé pour les travailleurs sans papiers titulaires d'un mandat de représentant/e du personnel	103
	Abrogation de la taxe de l'Office Français de l'Immigration et de l'intégration (OFII)	104
	Suppression de la notion de travailleur étranger dans le code du travail	105
Formation professionnelle	Renforcement des effectifs (contrôle et secrétariat)	106
	Prise en compte des besoins des SRC ultra-marins (moyens, effectifs, coordination)	107
	Sortie des SRC des Pôles 3E et rattachement au champ Travail et le développement de liens avec l'inspection du travail car les missions des agents relèvent du contrôle de l'application des droits des travailleurs à la formation professionnelle	108
	Mise en place de formations spécifiques et adaptées aux agents des SRC	109
	Instauration d'un appui méthodologique réglementaire (augmentation des effectifs de la MOC et création d'un forum interne d'entraide entre agents des SRC)	110
	Fin des contrôles FSE par les SRC, qui empêchent les agents de se consacrer pleinement à leurs missions de contrôle de tous les acteurs de la formation professionnelle	111
	Sortie de la tutelle préfectorale et une garantie d'indépendance des agents de contrôle de la formation professionnelle vis-à-vis des préfets comme c'est le cas pour les inspecteurs et contrôleurs du travail en section d'inspection au titre de la convention 81 de l'OIT, permettant une meilleure mise en œuvre des suites à contrôle et des décisions à l'abri de toute pression	112
	Création de pouvoirs propres aux agents de contrôle de la formation professionnelle en matière de décision, seule susceptible de garantir l'effectivité du droit de la formation professionnelle continue et l'égalité de traitement des structures contrôlées dans les suites à contrôle	113
	Rétablissement du contrôle des employeurs sur leur participation financière et de la majoration en cas de non-respect des obligations de consultation des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle	114
	Ces missions exercées par des IT et des CT seulement (à l'exclusion de tout autre corps) dans la mesure où le contrôle de la formation professionnelle fait partie intégrante du contrôle de l'application des dispositions du code du travail	115
Extension des dispositions pénales applicables aux organismes de formation aux organismes collecteurs. Pour un réel contrôle des ruptures conventionnelles (et non contrôles aléatoires) avec effectifs supplémentaires	116	
Renseignements, SCT	La CGT-TEFP affirme que les services de renseignements sont indispensables au service public : - pour les travailleurs, qui trouvent en permanence dans un lieu de proximité et dans des cas d'urgence des réponses rapides et adaptées à leur situation professionnelle sans obligation de prendre rendez-vous ; - pour les agents de contrôle, comme première source d'information. Elle s'oppose à la fermeture des services de renseignements. Le lien entre les services de renseignement et l'inspection du travail doit être garanti, y compris sous l'angle de la formation et des	117

	garanties d'indépendance des agents qui composent ces services.	
	Maintien de services gratuits, de proximité, liés aux services et agents de contrôle, au service des travailleurs, de leurs représentants et de leurs organisations syndicales. Renseignements intégrés aux services de contrôle de l'IT avec des missions de renseignement en lien avec les agents.	118
	Abrogation de l'article L.5143-1 du code du travail créant un « droit d'information personnalisée » pour les TPE/PME	119
	Maintien et création d'un service de renseignement sur chaque site (y compris les sites détachés) et la réouverture des services là où ils ont été supprimés	120
	Refus de toute plateforme téléphonique et de l'externalisation par la sous-traitance à des entreprises privées	121
	Retrait de l'ODR.	122
	La CGT-TEFP revendique pour les SCT la possibilité de contrôler réellement la légalité des accords et de refuser leur enregistrement en cas d'illégalité, ceci nécessitant des moyens en effectifs.	123
Inspection du travail	La CGT-TEFP défend une conception de l'inspection du travail territoriale et généraliste, au service de la protection et de la promotion des droits individuels et collectifs des travailleurs, indépendante du patronat et du pouvoir politique. Elle s'oppose sans faille aux réformes mettant en cause ces principes et mises en œuvre par les gouvernements successifs.	124
	La CGT-TEFP s'oppose fermement à la remise en cause de l'autonomie d'action des agents de l'inspection du travail, de leur indépendance dans la conduite de l'action, de leur liberté d'entrée dans les lieux de travail et des suites à donner à leurs actions.	125
	Abrogation des réformes régressives du Code du travail pour les droits des travailleurs, à commencer par la loi Travail. Rétablissement du principe de faveur.	127
	Arrêt des suppressions de sites détachés et rétablissement de ceux qui l'ont été	128
	Organisation de l'inspection du travail en sections territoriales et généraliste définies réglementairement	129
	Affectation des secrétaires sur des sections et non sur une UC	130
	Rattrapage des suppressions de postes et doublement du nombre d'agents de contrôle, de secrétaires	131
	Dissolution des équipes de contrôles nationales ou régionales ou spécialisées	132
	Suppression de la fonction de RUC et réintégration dans les effectifs de contrôle Suppression des Unités de contrôle	133
	Mêmes garanties pour les CT que pour les IT notamment au regard de la convention 81 de l'OIT	134
	Maintien des postes ARM en département dans des services dédiés et doublement des effectifs	135
	Suppression de Wiki't et de tout outil qui n'a pas vocation à la stricte remontée des informations sur l'état de non-respect des dispositions du code du travail dans les entreprises assujetties.	136
	Abrogation du code de déontologie	137
	Aucune pression sur les contrôleurs du travail qui refuseront de contrôler les entreprises de plus de 50 salariés	138
	Garantie pour les CT en section de pouvoir y rester, qu'ils passent ou non l'EPIT/CRIT Ouverture de tous les postes internes vacants en section aux IT et CT Garantie pour les CT quelle que soit leur affectation de pouvoir aller sur des postes en section ou y rester, qu'ils passent ou non l'EPIT / CRIT	139
	Des garanties d'évolution de missions et de revalorisation statutaire pour les secrétaires sans droit de tri par l'administration ni condition, et la garantie pour les collègues qui ne voudraient suivre les formations d'assistant/es de contrôle de pouvoir rester en section	140

	La CGT-TEFP revendique un véritable renforcement des pouvoirs de l'inspection du travail, notamment par les mesures suivantes :	141
	- l'élargissement des textes soumis à poursuite pénales, l'extension des textes permettant l'arrêt de situations dangereuse ou d'engager des référés, la mise en cause des donneurs d'ordre, le pouvoir de requalifier les contrats précaires en CDI, la reconnaissance des UES par décision, le rétablissement des pouvoirs de décision supprimés et le transfert aux agents de contrôle des pouvoirs de décision administrative dévolus aux DIRECCTE	142
	- l'inscription dans le code du travail de la possibilité pour les agents de contrôle de communiquer leurs observations aux salariés et d'ordonner l'affichage de tout ou partie de leurs observations dans l'entreprise	143
	- l'affichage obligatoire des courriers des inspecteurs et contrôleurs dans les locaux de l'entreprise-	144
	- la poursuite systématique par les tribunaux des procès-verbaux établis	145
	La CGT-TEFP appelle les agents :	146
	- à s'opposer à la mise en œuvre de la politique travail par tous moyens-	147
	- à refuser la programmation des contrôles et les plans d'actions à la main des RUC ou d'équipes renfort. Seuls les agents affectés dans des sections d'inspection généralistes et territoriales doivent décider en toute indépendance des actions de contrôle à mener et du suivi à apporter à leurs constats	148
	- à ne pas utiliser WIKI'T outil de pré-formatage de l'action des services	149
	- à informer les travailleurs et leurs représentants des contrôles qu'ils diligentent en adressant un courrier récapitulatif les constatations en respectant les secrets de fabrication et d'instruction pénales, la confidentialité des plaintes et en veillant à ne pas faire figurer de mentions nominatives.	150
Services transversaux	La CGT-TEFP revendique l'arrêt des externalisations et mutualisations, ainsi que le retour à des services de proximité au plus près des agent/es, notamment en sites détachés, avec les pleines compétences. Comme pour tous les agents présents en permanence sur les sites, la CGT-TEFP revendique le recrutement au statut pour les personnels de nettoyage des locaux, de gardiennage ou d'accueil	151
Documentation	Maintien d'un service de documentation « papier » de proximité. Tous les agents doivent avoir à leur disposition l'ensemble des ressources nécessaires à l'exercice de leurs missions.	152
	La CGT-TEFP demande à ce que chaque UT soit abonnée à la revue « droit ouvrier ».	153
Immobilier	Arrêt des ventes d'immeubles et des sites par France Domaine, le maintien des sites détachés et la réouverture de ceux qui ont supprimés.	154
Services du personnel	Retour à des services du personnel de proximité avec les pleines compétences	155
Informatique	Le projet EUCLID a conduit à supprimer une quarantaine d'emplois dans les services de proximité, à concentrer les moyens au niveau régional (ESIC, équipes systèmes information et communication) et au niveau national (GAD groupe d'appui aux DIRECCTE).	156
	Par la mutualisation des moyens, cette nouvelle organisation éloigne les équipes des utilisateurs et dégrade le service rendu. Il remet en cause la technicité déjà mise en œuvre par nos collègues en répartissant les tâches. A certains les travaux d'expertise, à d'autres l'exécution pure et simple. Cette nouvelle organisation est une porte ouverte à la privatisation.	157
	La CGT-TEFP revendique le retour à des services informatiques de proximité avec les pleines compétences	158
	L'argent et les politiques publiques ne doivent pas servir à engraisser les multinationales de l'informatique ni à contribuer au développement des Big Brothers de l'internet et des logiciels propriétaires. C'est pourquoi la CGT-TEFP revendique la mise à disposition des agents d'un environnement informatique reposant intégralement sur des systèmes et logiciels libres et	159

	garantissant la protection des données individuelles.	
Gestion financière	L'outil exclusif CHORUS a permis d'imposer une uniformisation des modes de gestion, dès 2011. Dans ce cadre le ministère du travail a contribué à la mise en place des plates-formes par la mise à disposition de 118 agents (détachés physiquement ou compensés budgétairement).	160
	Au-delà de ce problème d'effectif, la mise en place de CHORUS s'est traduite par des procédures alourdies, des rigidités techniques.	161
	Ces réorganisations sont réalisées sur le dos des agents, qui subissent encore et toujours les conséquences de la baisse continue des effectifs, des suppressions de services de « proximité », de l'absence de formation adaptation en cas de changement de service, de la suraccumulation de procédures internes, et, ce quitte à utiliser les méthodes de « management » les plus dévastatrices pour le personnel.	162
Services statistiques et appui économique	La CGT-TEFP affirme la nécessité de conserver des services études, statistique, évaluation dans les services déconcentrés et la DARES dans l'administration centrale. Les SESE doivent comprendre un nombre d'agents minimum de 6, en deçà duquel ils ne sont pas en capacité de fonctionner correctement. Les SESE ne doivent pas servir à l'évaluation chiffrée des agents ou des services	163
	Nous revendiquons l'indépendance des agents en charge de la statistique et des travaux menés : en particulier, les agents de ces services ne doivent pas subir les pressions de décideurs, parfois plein de zèle pour contourner les règles du secret statistique et de la déontologie sur les sujets sensibles traités.	164
	Nous revendiquons la reconstitution d'un service d'appui dans les domaines de l'économie et de l'analyse des comptes.	165
DROIT SYNDICAL		
	La CGT-TEFP milite pour l'amélioration du droit syndical, au niveau local ou national.	166
	La CGT TEPF revendique que les formateurs syndicaux bénéficient de 18 jours d'absence pour formation syndicale, au lieu des 12 actuellement, comme cela existe dans toutes les autres administrations et entreprises privées.	167
	La CGT revendique un jour de délégation syndicale par mois pour les membres titulaires des CTSD afin de pouvoir exercer leur mandat correctement.	168
	La CGT TEPF revendique qu'un local syndical soit mis à disposition des organisations dans tous les sites. A partir de 100 agents, elle revendique un local spécifique pour chaque organisation.	169
	La CGT TEPF revendique le remplacement des syndiqués lors des prises ASA ou des réunions à l'initiative de la hiérarchie, afin d'éviter que la prise des jours entraîne une surcharge de travail pour les collègues ou le militant.	170
SANTE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL		
	La CGT-TEFP soutient les agents qui refusent les surcharges de travail	171
	Respect du droit d'expertise	172
	Arrêt des réformes dé-structurantes et déstabilisantes	173
	Etude sur la souffrance au travail fondée sur les situations réelles de travail.	174
	Mise en place de mesures de prévention appropriées pour supprimer les risques à la source	175
	Une vraie politique de prévention au service des agents, et non d'accompagnement des réformes ou de soutiens aux chef/fes	175
	Reconnaissance immédiate des accidents de services survenus dans les locaux de travail sans passage par la commission de réforme	176
	Evaluation du risque d'exposition passive des agent-es à l'amiante	177

Prise en compte des temps d'absence au poste de travail (temps partiel, représentant-es du personnel...) et les recrutements correspondants	178
Pas d'obstacle par l'administration aux enquêtes sur les accidents de service par les CHSCT	179
Réalisation des enquêtes le plus rapidement possible, sans attendre la reconnaissance d'imputabilité au service	180
Arrêt du management par objectifs (individuels et collectifs)	181
Soutien aux contrôleurs du travail qui ne souhaitent pas suivre les entreprises de plus de 50 salariés	182
Arrêt des entretiens professionnels	183
Suppression de tout système de comptabilisation individualisée et collective de l'activité qui met les agents en concurrence (WIKI'T, ODR, etc.)	184
Mise en place d'échanges de pratiques professionnelles entre pairs	185
Attribution de moyens matériels permettant le bon exercice des missions, notamment la mise à disposition de locaux adaptés, de surface et de dimensions suffisantes	186
Arrêt des pratiques d'écrtage, les heures supplémentaires devant être comptabilisées et récupérées	187
Création de CHSCT locaux de plein exercice dans toutes les UT et les UR	188
Non aux open-spaces et bureaux partagés, non aux déménagements sans moyens et supportés uniquement par les agents	189
Arrêt de la répression et des sanctions	190
La CGT se prononce contre le principe du télétravail. Toutefois, elle se réserve la possibilité de soutenir tout agent/e à l'initiative d'une telle demande, qui ne serait pas motivée par les besoins de l'administration (exemples : fermeture de sites, absence d'aménagement de poste...).Le télétravail ne doit en aucune manière servir à pallier la pénurie de locaux disponibles. Il doit se faire à la demande des agents et ne soit pas une mesure palliative à la dégradation des conditions de travail. Utilisation du télétravail à l'initiative de l'agent, d'autant plus pour répondre à une situation de santé ou de handicap ; avec un accès égalitaire et transparent ; et un bilan annuel présenté en CHSCT ministériel, régionaux et locaux	191
Un bilan de santé, sécurité et conditions de travail retranscrivant l'ensemble des critères posés par la DGAFP et intégrant notamment les éléments suivant : - informations sur les effectifs : hommes/ femmes et en fonction des catégories et des âges, nombre d'embauches, de départ, au cours de l'année - dépenses en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail - durée et aménagement du travail : horaire hebdomadaire, nombre d'agent-es ayant un système d'horaire individualisé, nombre moyen de congés annuels, nombre total d'heures écrtées rapporté au nombre total d'agents pour l'horaire variable - indicateurs nécessaires pour la prévention des RPS : nombre de jours d'arrêt pour maladie rapporté au nombre total d'agent-es, taux de rotation et la Répartition des journées d'absence - observations des agent-es chargé-es de fonction d'inspection et mise en œuvre des préconisations - analyse des signalements de danger grave et imminent et des mesures prises, même quand l'administration en a reconnu l'existence	192
Une évaluation des conséquences des réformes (RGPP, MAP, réforme territoriale, réforme de l'inspection du travail) notamment en terme de souffrance au travail.	193
La CGT demande la transformation de la médecine du travail en service public composé d'agents publics.	193

DISCRIMINATIONS – EGALITE		
	Les revendications de la CGT-TEFP pour l'égalité :	
	- des corps composés d'un seul grade, droit à une carrière linéaire	194
	- intégration des primes dans le traitement et suppression des éléments variables de rémunération	195
	- aménagement des postes des postes de travail et de la charge de travail des agent/es à temps partiels, malades, handicapés ou disposant de mandats syndicaux, et création d'emplois en compensation	196
	- suppression de l'entretien professionnel	197
	Nos revendications en matière d'état des lieux :	
	- à la suite de ce diagnostic, l'établissement de critères d'analyse (débattus avec les OS) dont l'observation pourra être déclinée et effectuée dans chaque service	199
	- au niveau de chaque DIRECCTE, la possibilité pour les syndicats de suivre et contrôler l'évolution de ces critères d'analyse	200
	- l'intégration des éléments d'analyse comparatifs figurent de façon expresse dans le bilan social remis à chaque CTSD.	201
	Nous exigeons de l'administration qu'elle prenne les mesures générales suivantes :	
	- des mesures pour s'opposer aux discriminations à l'embauche, notamment en organisant la présence d'observateurs syndicaux lors des épreuves orales	202
	- des règles et aménagements adaptés (concernant le suivi de la formation, des examens et les conditions d'affectation) pour les IET en état de grossesse pendant leur temps de formation à l'INT respectant le droit des agentes au repos pendant le congé maternité.	203
	- des formations dispensées spécifiquement pour l'encadrement et une information/sensibilisation faite à l'ensemble des agents	204
	- dès l'entrée dans les services, chaque agent sera informé de ses droits statutaires et des moyens de procéder à un signalement pour discrimination	205
	- le droit pour chaque agent de pouvoir vérifier si il ou elle est victime de discrimination, et se situer en termes de carrière et rémunération par rapport aux autres	206
	- des mesures afin de combattre les comportements racistes, sexistes, homophobes...ou à visée discriminatoires dans les services.	207
	- l'engagement de l'administration à identifier et corriger les discriminations indirectes telles celles résultant d'accueils non adaptés des usagers	208
	En matière de traitement des signalements, la CGT-TEFP revendique :	
	- l'établissement de procédures pour que tous les signalements fassent l'objet d'un traitement rapide, quelle qu'en soit la nature ou l'origine	209
	- que l'agent soit informé du suivi donné à sa demande par l'administration.	210
	- la mise en place d'une commission paritaire indépendante pour examiner les cas individuels portés à la connaissance de l'administration, par les syndicats ou par l'agent lui-même, l'administration ne pouvant désigner à ce titre de représentant/es qui ont eu à connaître directement ou indirectement de la situation ou qui exercent un lien hiérarchique sur l'agent concerné	211
	- que l'agent bénéficie d'un droit à réparation et que les réparations nécessaires au rétablissement des situations individuelles fassent l'objet d'une négociation (discussion) avec l'agent	212
	- que les agent/es effectuant des signalements ou contribuant à l'émergence ou au traitement des dossiers soient assurés	213

	d'être totalement protégés	
	- que les comportements à visée discriminatoire (racistes, sexistes, homophobes...) fassent systématiquement l'objet d'une condamnation par l'administration dans les services	214
	- qu'à chaque fois que les situations ont entraîné des problèmes de santé au travail, l'administration informe les agents de leur droit à reconnaissance à accident de service ou maladie professionnelle. Que le CHSCT soit destinataire des informations.	215
	Application immédiate de la loi handicap de 2005	216
	La CGT-TEFP veille à faire prévaloir dans ses rangs un climat qui soit exempt de tout comportement discriminatoire (raciste, sexiste, homophobe,...) et dans lequel chacun et chacune se sente réellement à égalité quel que soit son sexe ou son grade. Cela passe par le souci de rapprocher à tous les niveaux la composition des instances de notre syndicat ou de nos élus avec la répartition de nos effectifs. La CGT-TEFP refuse la moindre tolérance à l'encontre des propos ou blagues à connotation sexiste, raciste ou homophobe dans ses rangs.	217