



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Direction  
des ressources humaines

Sous-direction du pilotage des  
ressources, du dialogue social  
et du droit des personnels

14 avenue Duquesne

75007 PARIS

Direction  
Générale du travail

Service d'Animation Territoriale  
de la politique du travail et de  
l'action de l'inspection du travail  
SAT

39-43 quai André Citroën  
75902 PARIS cedex 15

Téléphone : 01 44 38 36 12

Le Directeur des ressources humaines

et

Le Directeur général du travail

à

Mesdames et Messieurs les Directeurs  
(régionaux) des entreprises, de la  
concurrence, de la consommation, du travail  
et de l'emploi

Mesdames et Messieurs les responsables  
d'unité départementale

Mesdames et Messieurs les responsables  
d'unités de contrôle

Paris, le **28 JUIN 2019**

Affaire suivie par : Laurent VILBOEUF

Tél : 01 44 38 27 34

Mél : laurent.vilboeuf@travail.gouv.fr

**Objet : modalités de prise de fonction des inspecteurs élèves du travail dans les Direccte**

N/Réf. :

P.J. : courrier de réponse aux IET 2017

Les conditions dans lesquelles les dernières promotions d'inspecteurs élèves du travail ont été accueillies appellent des précisions et modifications afin de garantir la meilleure insertion possible au sein des services, notamment sur des postes en unité de contrôle, en particulier pendant le temps de leur formation statutaire complémentaire.

En effet, dans le cadre de l'organisation actuelle de la formation initiale des inspecteurs élèves du travail, ces derniers sont titularisés après 15 mois de formation et affectés sur leur poste. Ils doivent suivre une formation statutaire complémentaire obligatoire de trois mois dans les trois ans qui suivent.

Le calendrier actuel de la formation les conduit donc à suivre à l'INTEFP des modules d'une semaine une à deux fois par mois pendant toute l'année suivant leur prise de fonction. Dans le même temps, dès lors qu'ils sont titularisés sur leur poste, ils exercent la plénitude des prérogatives et responsabilités attachées à leur affectation en section, en particulier l'exercice de leurs compétences d'autorité administrative.

Dans ces conditions, il vous appartient, avec les responsables d'unité départementale et les responsables d'unité de contrôle, d'être particulièrement attentifs aux conditions d'accueil des IET, comme de tout agent nouvellement affecté dans les services, et notamment de veiller au respect des principes suivants, garants de la bonne intégration, de la solidarité et de l'appui du système à l'égard de nouveaux collègues.

1°) Il est demandé à chaque responsable d'unité départementale, comme déjà indiqué dans le plan national d'action 2019, **d'anticiper et organiser l'accueil « métier » et un suivi particulier** à la fois des inspecteurs du travail nouvellement promus dans le cadre du plan de transformation d'emplois et des inspecteurs du travail issus du concours de droit commun, et en lien étroit avec les responsables des unités de contrôle de bien identifier leurs besoins, notamment en formation complémentaire dans le cadre de la formation initiale afin d'assurer au mieux leur accompagnement le plus rapidement possible, ainsi que les difficultés qu'ils pourraient rencontrer dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce point devra être abordé en CODIR sous votre autorité, afin de définir les modalités d'accompagnement les plus adaptées (premier accueil, points réguliers, rôle de facilitation, accueil dans les différents services, rôle des assistantes, présentation des ressources documentaires papiers et numérique,...).

2°) Il vous appartient d'être vigilant dans les **choix d'affectation**, aux caractéristiques de la section, susceptibles de mettre en difficulté un agent sans expérience dont la formation initiale n'est pas achevée, et de les prendre en compte dans les modalités d'accompagnement à organiser (organisation d'un tuilage, etc...) et , pour ce faire, de veiller au respect des règles suivantes :

En premier lieu, les **IET ne doivent pas être placés en situation d'intérim** sur une autre section à l'issue des 15 premiers mois de formation et ce pendant la première année suivant leur prise de fonction, sauf situation exceptionnelle liée par exemple à un déficit particulièrement lourd. En effet, sauf expérience professionnelle particulière, ils ne disposent pas à ce stade de tous les outils et savoir-faire pour assumer ce type de charge. En outre leur mobilisation sur les trois mois complémentaires de formation initiale ne leur permet pas de faire face dans des conditions satisfaisantes à ce type de situation professionnelle.

En second lieu, il convient de privilégier **l'affectation sur une section non spécialisée**, sans toutefois interdire l'affectation au sein d'une section à dominante ou une unité de contrôle thématique ou une URACTI, à condition toutefois que la formation spécifique soit délivrée rapidement ou, en lien avec l'INTEFP, avec l'accord de l'IET, dès lors que son expérience professionnelle antérieure lui permet de faire face à ce type de situation.

3°) Il convient **d'organiser la montée en compétence progressive** des nouveaux agents de contrôle, en mobilisant au regard des besoins identifiés, outre l'offre de formation régionale et nationale, toute autre forme d'appui : tutorat, périodes d'immersion, stages homologues, appui des référents, ateliers de pratique professionnelle, approfondissement collectif d'une thématique.... Vous veillerez tout particulièrement à prendre l'initiative de les appuyer dans leurs **premiers actes difficiles**, notamment au regard du calendrier de la formation complémentaires (AT mortels, décision LSP, enquêtes harcèlement...).

4°) La **charge de travail d'un IET à l'issue des 15 premiers mois de formation** doit naturellement faire l'objet d'une évaluation attentive tant au regard du volume et de la complexité des dossiers à traiter que de la contribution attendue aux objectifs collectifs confiés aux services (UD et UC). Elle doit être aménagée pour prendre en compte notamment le temps de réalisation des différents actes, nécessairement plus long s'agissant d'agents débutant dans leurs fonctions, ainsi que les absences liées à la poursuite de la formation statutaire.

5°) Un bilan annuel des conditions de prise de poste des agents et des accompagnements nécessaires à organiser dans ce cadre sera effectué lors des pré-dialogues de gestion. En outre, ces besoins d'appui à la prise de poste doivent être tout particulièrement **pris en compte dans le cadre des entretiens professionnels**, comme le rappelle l'instruction n°4/2019 du 6 mai 2019 relative à l'évaluation des agents du SIT.

Nous vous demandons de veiller et suivre très attentivement les conditions concrètes d'exercice des missions des nouveaux agents avec le responsable de l'UD et le responsable de l'UC, qui jouent un rôle majeur pour accompagner les premiers mois d'exercice professionnel, en lien très étroit avec l'INTEFP afin que les apports et compléments nécessaires soient apportés pendant cette période et dans les mois qui suivent, dans une logique de formation statutaire continue.

Nous vous invitons à me signaler toute difficulté sous le timbre DGT/SAT [dgt.sat@travail.gouv.fr](mailto:dgt.sat@travail.gouv.fr).

Le Directeur des ressources humaines



Pascal BERNARD

Le Directeur général du travail



Yves STRULLOU

