

Nous avons lu une déclaration préalable intersyndicale que vous pouvez retrouver [ici](#).

En réponse aux déclarations préalables, la DRH nous assure du soutien « sans faille » du Ministre en cas de violences ou d'incidents de contrôle ; sur les autres sujets, notamment les questions indemnitaires et les nouvelles modalités de promotion issues du guide 2024, elle estime qu'ils sont inscrits à l'ordre du jour de la séance et propose de nous répondre en cours de séance.

Point n°1 – Suppression d'unités de contrôle en DREETS (pour consultation)

L'administration présente trois projets de suppression d'unité de contrôle (UC), dans trois régions différentes. Dans les trois cas, il s'agit de revenir sur des UC thématiques, mises en place à l'occasion de la réforme « Ministère fort » dont nous attendons toujours un bilan précis et exhaustif. Dans les trois cas, des difficultés sont évoquées, mais jamais dans une logique de service public, bien ou mal assuré. En 2013 – 2014, nous avons fortement critiqué la mise en place d'UC interdépartementales et/ou thématiques, rompant avec le principe d'une inspection du travail territoriale et généraliste ; l'OTE a évidemment rendu encore moins praticable une telle organisation. Il aura donc fallu 10 ans pour que l'administration commence à admettre les difficultés générées par ces organisations dérogatoires !

- Région ARA : suppression d'une UC (Rhône et Isère) qui avait été créée dans une logique dédiée au risque chimique (implantation de nombreuses entreprises classées SEVESO). Une nouvelle UC est créée dans le Rhône ; en Isère, le nombre d'UC est maintenu à l'identique (3) et une unité de contrôle sera établie sur deux sites (Bourgoin-Jallieu avec 6 sections et Vienne avec 4 sections). Si nous partageons le constat de l'administration s'agissant des dysfonctionnements d'une UC sur deux départements, une UC « bi-site » en Isère ne nous semble pas constituer une garantie suffisante ; le site de Vienne nous semble directement menacé. Nous nous inquiétons tout particulièrement des conséquences que ce projet pourrait entraîner concernant l'indépendance d'exercice de nos missions d'inspection du travail. Nous pensons que cette opération a notamment pour objectif de rapprocher nos services du Préfet, dans chaque département ; il est d'ailleurs prévu que les collègues de Vienne soient relogés en sous-préfecture. Par ailleurs, le contrôle des entreprises classées SEVESO ne sera manifestement pas assuré de la même façon en Isère et dans le Rhône. Où est la logique ? Nous ne le saurons pas, mais l'administration déclare maintenir « ce qui marche » et ne pas casser « ce qui fonctionne bien ». Ni la répétition, ni l'affirmation péremptoire n'étant de nature à nous rassurer, nous avons décidé de voter CONTRE cette suppression d'UC.
- Région CVL : il s'agit de nous faire entériner la suppression d'une UC en Eure-et-Loir, décision prise en 2019 et déjà mise en œuvre, en lien avec des suppressions successives de postes non pourvus puisque non déclarés vacants, de 14 à 12, puis 9 sections dans ce département, soit près de 40% des effectifs ! Et seules 5 sections sont actuellement pourvues ! Les chiffres qui nous sont transmis datent de... 2015 ! Tout nous révolte dans la méthode employée par l'administration et l'orchestration des suppressions d'effectifs à l'Inspection du travail, alors que les effectifs salariés dans ce département ont augmenté ! Que fait la DGT face à la situation catastrophique de ce département ? Les difficultés de recrutement qui sont sans cesse évoquées sont insupportables, d'autant plus que le nombre de postes proposés aux IET dans cette région a été très largement insuffisant. Nous ne pouvons que voter CONTRE cette suppression d'UC.
- Région Nouvelle Aquitaine : suppression de l'UC régionale « Amiante » qui n'est plus composée que de trois agent.es ; l'UC est en réalité fusionnée avec l'UC « BTP », sans bilan en terme de service public et sans garanti en terme de maintien des effectifs affectés au contrôle ; il s'agit donc de remplacer deux UC thématiques par une seule, dans une logique dérogatoire au principe d'une inspection du travail territoriale et généraliste que nous continuons à contester ; nous avons décidé de voter CONTRE cette suppression d'UC, sans bien entendu défendre le principe d'une UC « Amiante » dans une région aussi vaste que la Nouvelle Aquitaine.

Point n°2 – Bilan et perspective de la politique handicap des ministères sociaux (pour échanges et débat)

Il y aurait beaucoup de choses à dire sur les conditions dans lesquelles nos collègues en situation de handicap sont plus ou moins bien traité.es au sein des Ministères Sociaux qui se targuent du label « Diversité ». Dans les services, il est toujours difficile d'obtenir des adaptations de poste et/ou des équipements adaptés. Dans la plupart des cas, il faut que nos collègues se battent et ne lâchent rien face à des SGCD dont l'objectif principal est de faire des économies, y compris sur le dos de la santé et de la sécurité des agent.es. L'administration évoque l'importance du rôle des « référent.es handicap », présent.es en administration centrale et en DREETS (18 et 18) et qui seraient également susceptibles d'intervenir en soutien des collègues concerné.es de notre périmètre ministériel, affectées en DDETS(PP) puisque les financements sont bien distribués au niveau régional. Le lien est pour le moins particulièrement ténu, de notre point de vue ! Et quand nous faisons remonter des situations particulières, les réponses tardent ou ne sont pas satisfaisantes au regard des difficultés pourtant clairement décrites.

L'objet du point inscrit à l'ordre du jour n'est pas de faire un bilan qualitatif. Il s'agit d'un bilan essentiellement comptable que l'administration est tenue de présenter, pour justifier des sommes perçues dans le cadre de la convention conclue avec la FIPHFP - Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, sur trois ans.

Les objectifs, particulièrement modestes, en matière de recrutement, sont à peine atteints. Nos services n'accueillent, par exemple, aucun stagiaire en situation de handicap. Le taux d'emploi est de 6.03% (l'administration précise qu'on pourrait « officieusement » monter à 6.48% parce que le travail de recensement a continué après l'établissement du 1^{er} chiffre – le fait que des collègues en situation de handicap soient tardivement identifié.es par l'administration n'est pas de nature à nous rassurer sur le sujet), soit à peine au-delà de l'obligation légale dans le secteur privé.

Pour les perspectives, nous apprenons que les Ministères sociaux auraient décidé de sponsoriser deux athlètes en situation de handicap dans le cadre des JO paralympiques (judo et badminton – 15.000 euros pour chacun) et prévoient des actions de communication / sensibilisation en lien avec eux. Nous n'en saurons guère plus.

La DRH estime que tous les efforts en matière de « sensibilisation des managers » sont faits, avec de nombreuses formations, notamment sur le « management inclusif ». Nous insistons sur la réalité dans les services, malheureusement bien différente.

Point n°3 – Instruction RIFSEEP (pour échanges et débat)

Comme indiqué dans le cadre de notre déclaration préalable, nous ne comprenons pas les choix qui sont faits par notre administration qui n'entend pas nos revendications.

La DRH précise avoir fait des comparaisons avec les autres Ministères et organisé des groupes de travail pour que cette instruction soit solide et partagée, avec l'obtention des crédits nécessaires.

Les constantes auxquelles se dit attachée la DRH :

- Barème unique des événements de gestion, quel que soit le lieu d'affectation et le grade ;
- Pas de baisse systématique de l'IFSE en cas de mobilité descendante (on voit mal le cas de figure, à part pour les chef.fes dont le niveau de primes ne nous inquiète pas particulièrement) ;
- Maintien des majorations d'IFSE pour les agent.es d'encadrement (on n'était pas inquiét.es non plus !).

Les évolutions annoncées :

- Dispositif particulier pour les agent.es du SIT pour prendre en compte les mobilités internes et renforcer « l'attractivité » des postes (traduction : la revalorisation de l'IFSE en cas de changement de section, sans changement de résidence administrative serait maintenue grâce à notre insistance en groupe de travail, mais avec un barème particulier qui n'est pas très clair et surtout, avec une condition de 5 ans, très supérieure à la condition d'ancienneté prévue dans les autres cas de figure – la DRH ose présenter ce point comme une avancée, alors que c'est un recul par rapport à l'usage qui existait !) ;
- Le gain indemnitaire associé aux mobilités ascendantes est conditionné à un maintien minimal sur le poste d'une durée de deux ans ;

- Une meilleure valorisation des changements de catégorie (la DRH appelle ça un « ticket mobilité » : de B à A – 2000 euros (au lieu de 600 actuellement) ; de C à B – 1000 euros (au lieu de 400 actuellement)).

S'agissant des modalités de distribution de l'enveloppe de 4 millions d'euros annoncées par O. Dussopt le 5 octobre dernier, la DRH renvoie à un nouveau groupe de travail et au prochain CSA M, fixé au 13 février 2024. C'est tout de même incroyable !

Le projet de circulaire et ses annexes révisent les augmentations d'IFSE en cas de changement de résidence administrative ou de fonctions (après trois ans d'ancienneté sur le poste occupé), et de changement de grade :

Adjointe administrative :

Mobilité latérale (géographique ou fonctionnelle au sein d'un même groupe)		Mobilité ascendante (passage vers un groupe de fonction supérieur)		Changement de grade	
Ancien montant	Nouveau montant	Ancien montant	Nouveau montant	Ancien montant	Nouveau montant
400	500	700	800	360	500

Secrétaire administratif.ve :

Mobilité latérale (géographique ou fonctionnelle au sein d'un même groupe)		Mobilité ascendante (passage vers un groupe de fonction)		Changement de grade	
Ancien montant	Nouveau montant	Ancien montant	Nouveau montant	Ancien montant	Nouveau montant
500	750	850	1000	400	1000

Attaché.e d'administration :

Mobilité latérale (géographique ou fonctionnelle au sein d'un même groupe)		Mobilité ascendante (passage vers un groupe de fonction supérieur)		Changement de grade	
Ancien montant	Nouveau montant	Ancien montant	Nouveau montant	Ancien montant	Nouveau montant
700	1000	1700	2000	600	2000

Inspecteur.trice du travail :

Mobilité latérale (géographique ou fonctionnelle au sein d'un même groupe)		Mobilité ascendante (passage vers un groupe de fonction supérieur)		Changement de grade	
Ancien montant	Nouveau montant	Ancien montant	Nouveau montant	Ancien montant	Nouveau montant
700	1000	1700	2000	600	2000

Contrôleur.se du travail :

Mobilité latérale (géographique ou fonctionnelle au sein d'un même groupe)		Mobilité ascendante (passage vers un groupe de fonction supérieur)		Changement de grade	
Ancien montant	Nouveau montant	Ancien montant	Nouveau montant	Ancien montant	Nouveau montant
500	750	850	1000	400	1000

Nous insistons sur le déséquilibre manifeste entre les catégories, en particulier pour les agent.es de catégorie C qui sont les grand.es oublié.es de ce ministère.

En l'absence de revalorisation liée à une mobilité, les agent.es peuvent obtenir une augmentation de leur IFSE au titre de l'expérience, et la nouvelle circulaire introduit un nouveau rythme de réexamen (à la condition d'avoir occupé le même poste en qualité de fonctionnaire au sein du même corps sans interruption) : les droits à une revalorisation sont ouverts après une première échéance de deux ans, puis après une période de trois ans puis au terme de périodes de quatre ans. L'ancienne circulaire prévoyait un droit à réexamen tous les trois ans.

Nous déplorons que la circulaire ne prévoit pas de notification écrite à l'agent.e en cas de non revalorisation de l'IFSE au titre de l'expérience selon ces échéances mais simplement « *une attention particulière portée aux agents dont l'IFSE n'a fait l'objet d'aucune revalorisation au terme d'une période de quatre ans. Les motifs ayant présidé à la non-revalorisation du régime indemnitaire doivent dans ce cas être portés à la connaissance de l'intéressé notamment au moment de l'entretien annuel d'évaluation* »

L'objectif des Ministères sociaux est d'être « compétitif », en comparaison avec les autres Ministères pour ne pas voir partir les « talents ». Le décrochage était, selon la DRH, plus marqué pour les agent.es de catégorie A, d'où les modalités envisagées, notamment pour les agent.es d'encadrement.

Bref, la DRH fait du « benchmark », cherche à « attirer les talents », vise à entretenir un « vivier », le tout dans un environnement interministériel « compétitif » ! Nous ne vivons définitivement pas dans le même monde ! L'urgence est de revaloriser nos salaires, via la seule modalité juste : l'augmentation immédiate du point d'indice.

Après une interruption de séance, la DRH propose de supprimer la partie spécifique à l'Inspection du travail dans l'instruction et de revenir au droit commun : un changement de section, y compris sans changement de résidence administrative ou d'UC, doit bien être traité comme correspondant à une mobilité et donnait lieu à une revalorisation automatique de l'IFSE, avec la condition d'ancienneté « classique » de trois ans (1000 euros pour les IT/750 euros pour les CT).

Point n°4 – Programmation des travaux (pour échanges et débat)

Aucun document ne nous a été transmis sur ce point.

L'administration projette un tableau listant les sujets qu'elle doit impérativement aborder en instance. Il s'agirait d'un simple rappel réglementaire ; la discussion serait ouverte, tant sur le calendrier que sur la liste des sujets que nous souhaitons aborder.

L'administration botte systématiquement en touche quand nous abordons certains sujets – celui des effectifs, par exemple, toujours traité avec deux ans de retard ! Nous citons également le sujet des ruptures conventionnelles ou encore le bilan du recrutement par la voie du détachement et de la formation associée. Evidemment, nous redisons qu'il faut toujours parler de la situation des contrôleur.se.s du travail, au regard de l'absence de réponse satisfaisante et du nombre de collègues toujours concerné.es.

Questions diverses (pour échanges et débat)

Les représentant.es CGT / SUD / FSU ont demandé l'ajout de plusieurs points à l'ordre du jour que l'administration a concédé d'inscrire dans la rubrique « questions diverses » :

- Situation des effectifs
- Guide promotions 2024
- Difficultés du dialogue social post-OTE
- Conditions d'affectation des Inspecteur.trice.s élèves du travail
- Décret 2023-1008 (aviation civile)
- Autorisations d'absence pour menstruations douloureuses

Nous avons également sollicité un point de bilan des recrutements par la voie du détachement et de la formation associée que la DRH renvoie à l'année 2024.

- **Situation des effectifs**

La DRH a préparé deux chiffres sur ce point : celui du plafond d'emploi (7775) et celui des postes « exécutés » ou réellement occupés (7720). La DRH note positivement la réduction de l'écart entre le plafond et le réel qui est, pour elle, de nature à stopper la « spirale » des baisses d'effectifs. Cet écart ne serait plus que de 55 postes, alors que 350 sections d'inspection du travail sont toujours vacantes ! Cherchez l'erreur !

La DRH estime que l'argument des postes vacants ne pourra plus lui être opposé par le « Budget » - entendez le Ministère de l'Economie. Le Ministre du travail continue à se battre pour nos effectifs – soyons rassurés ! La DRH s'engage à nous fournir des chiffres plus précis, dès qu'elle le pourra. Elle juge utile de nous préciser qu'en raison de la réforme des retraites, les prévisions de départ en retraite ont été modifiées et décalées dans le temps... Nous redisons que la situation est toujours très mauvaise, notamment dans certains départements et certaines régions et qu'on ne peut pas se satisfaire d'une situation maintenue dans cet état.

- **Guide promotions 2024**

Les représentant.es CGT-TEFP ont procédé à une déclaration liminaire sur ce point particulier :

« Nous avons sollicité l'ajout d'un point sur le guide de mise en œuvre de la campagne de promotion 2024 que vous avez diffusé dans les services, sans juger utile de consulter cette instance, alors qu'il modifie de façon substantielle les voies de passage d'IT en DAT.

Sur la forme, une fois de plus, nous déplorons ce qui correspond à une opération de sabordage du dialogue social : alors que plusieurs hypothèses ont été évoquées en groupe de travail, vous fixez de nouvelles règles et de nouveaux critères de façon unilatérale, sans nous consulter ! Plusieurs de ces critères sont problématiques et plusieurs questions se posent. Des réponses ont manifestement d'ores et déjà été adressées dans les services, mais nos deux interpellations sont restées lettre morte. Notre position sur les groupes de travail nous semble devoir être rappelée : ils peuvent préparer une instance, si nous le jugeons utile et nécessaire, mais en aucun cas la remplacer. Ils peuvent également préparer une négociation, mais dans ce cas aussi, dans un cadre fixé préalablement et clair pour les deux parties – administration et représentant.es des agent.es. Nous souhaitons que ce rappel soit entendu ; à défaut, nous ne participerons plus à ces groupes de travail, particulièrement chronophages.

Sur le fond, le guide indique que sont désormais ouvertes deux voies pour l'accès au grade de DAT. Pour la CGT TEPF, la création de cette seconde voie, « entièrement liée à l'expertise de l'agent moyennant une ancienneté beaucoup plus importante », constitue une avancée importante. Elle répond – partiellement – à une revendication forte de déblocage de la carrière des IT, au-delà de la grosse vingtaine d'années actuelle. Elle met – partiellement – fin à une spécificité de notre ministère défavorable aux agent.es, qui corrélait le changement de grade à l'occupation d'un nombre restreint de postes, et acte notamment la possibilité de devenir DAT tout en restant agent.e de contrôle, sans autres missions que celles qui occupent déjà suffisamment les collègues. Le critère de l'ancienneté, qui pour nous devrait être le seul président à l'établissement des tableaux d'avancement, est reconnu.

Pour autant des éléments doivent être précisés. Comment est comptabilisée l'ancienneté à l'inspection du travail ? Le guide ne mentionne pas dans les missions éligibles les services recours ou ARM. Pour nous, conformément au principe de séparation du grade et de l'emploi, les IT du champ travail doivent être éligibles dans leur totalité à cette modalité d'avancement, comme cela semble être le cas pour le champ emploi. D'autre part, le document indique que les DREETS devront transmettre à la DRH au titre de la seconde voie un nombre de propositions égal au quart des promotions qui leurs sont attribuées. Mais les promotions ouvertes au titre de la deuxième voie représentent 40% du total. Par qui seraient donc adressées les autres propositions ? Enfin, des réponses contradictoires sont apportées, selon les régions, s'agissant d'une éventuelle incompatibilité entre l'inscription aux précédents tableaux d'avancement et l'inscription au titre de la deuxième voie, pourtant nouvellement créée.

S'agissant de la première voie, en revanche, nous nous opposons fermement aux perspectives de configuration particulière de certaines sections d'inspection. Nous refusons que la DGT et les DREETS usent, voire abusent, de cette faculté pour confier des entreprises considérées comme politiquement « sensibles » à des agent.es trié.es sur le volet. Quel intérêt sinon de créer des sections « spéciales DAT » puisqu'il sera désormais possible d'accéder au grade indépendamment du poste occupé ? Si le ministère veut plus de DAT agent.es de contrôle, il suffit d'augmenter la part des promotions attribuées à la deuxième voie ! »

La DRH précise que le groupe de travail organisé sur ce sujet l'a été dans une volonté de concertation

La 2^{ème} voie d'accès au grade DAT est effectivement un point d'avancée ; il s'agit d'une voie « expérimentale », d'où une certaine prudence sur les chiffres pour que la DRH puisse assurer une indispensable coordination. On organise par ailleurs 3 campagnes de promotions sur deux ans, au titre du rattrapage de l'année perdue dans le cadre de la crise sanitaire. La DRH a la volonté d'associer plus étroitement les représentant.es du personnel, mais un guide n'est pas les LGD qui ont seules vocation à être soumises au vote dans le cadre de l'instance. La différence nous paraît bien subtile ! Et le guide comporte des points de modification particulièrement importants. S'agissant des LDG, leur écriture est « en cours ». Les consignes ont été données pour qu'un cadre soit fixé, mais il ne serait pas finalisé. Au regard du calendrier annoncé et des remontées d'ores et déjà en cours, nous ne pouvons évidemment pas croire que la DRH a été aussi transparente qu'elle le prétend !

Le tableau d'avancement 2023 est prolongé et valable pour toute l'année 2024 ; la DRH estime donc qu'un.e inscrit.e au titre du tableau 2023 qui serait inscrit.e sur le tableau 2024 dans la logique de la 2^{ème} voie annoncée ferait « mécaniquement » perdre une promotion et cherche à éviter cet écueil. La condition d'ancienneté est fixée à 20 ans (fonction publique) et 15 ans (corps de l'Inspection du travail au sens strict, l'ancienneté acquise en qualité de contrôleur du travail ne sera pas retenue dans le cadre de la deuxième voie) pour marquer une nette différence entre le « vivier 1 » et le « vivier 2 ». La DRH indique que ce grand changement « fait peur à tout le monde » ; les DR semblent craindre que les postes de RUC ne trouvent définitivement plus preneur.ses... Une fois de plus, nous ne raisonnons décidément pas de la même manière. La DRH se dit néanmoins prête à étudier les « situations humaines » qui existeraient derrière les statistiques. Comprendra qui pourra...

- **Difficultés du dialogue social post-OTE**

De nombreux sujets sont renvoyés d'une instance à une autre, sans que nous n'obtenions jamais de réponse. Des questions traitées au niveau régional ont un impact direct sur les agent.es affecté.es dans les départements (promotions, action sociale, organisation de l'Inspection du travail,...) et les instances de représentation des agent.es en DREETS ne peuvent pas être considérées comme représentatives de l'ensemble des agent.es du périmètre du Ministère du Travail et de l'Emploi. Nous ne pouvons pas continuer quatre ans comme ça et nous interpellons la DRH pour la mise en place d'instances régionales permettant de traiter valablement l'ensemble de ces questions.

- **Conditions d'affectation des Inspecteur.trice.s élèves du travail**

Des situations « particulières » ont été prises en compte. Le nombre de postes proposés était significativement plus important que le nombre des élèves pour faciliter les discussions. Il y a eu de nombreuses « péripéties » que personne ne souhaite voir se reproduire, notamment l'organisation d'une partie des épreuves dans les locaux de la DRH.

La DRH travaille à des évolutions, notamment en donnant aux IET des indications précises sur les postes ouverts dans les différentes régions, dès le démarrage de la formation pour qu'il.elle.s puissent davantage anticiper les points de blocage. La DRH s'attend à ce que les difficultés soient plus importantes avec une promotion encore plus nombreuse.

Nous insistons sur les effets dévastateurs des négociations telles que menées actuellement au sein des promotions successives. La DRH précise que les efforts réalisés par le Ministère du Travail sont globalement bien plus importants que dans les autres Ministères, dans une logique de réussite d'un concours national.

- **Décret 2023-1008 (aviation civile)**

La DGT n'est plus présente depuis bien longtemps (Mme LAURENT aura assisté à 10% de la séance...). La DRH nous confirme ce qu'elle estime relever d'un « raté réglementaire » : le Ministre du travail a signé le décret, mais il n'aurait pas suivi le bon circuit et n'aurait pas dû avoir de tels effets sur l'Inspection du travail. Un décret rectificatif est prévu et le DGT a diffusé une note pour « rassurer » les agents concernés. Si raté il y a effectivement eu, c'est particulièrement inquiétant s'agissant de l'état de la DGT. Si le décret avait été, comme il l'aurait dû au regard de ses conséquences sur nos missions, soumis à consultation préalable du CSA ministériel Travail – Emploi, nous aurions pu signaler d'emblée les problèmes. Enfin, le décret rectificatif n'est pas paru, la note du DGT est bien entendu de portée inférieure au décret et les procédures menées dans le contexte actuel sont fragilisées !

- **Autorisations d'absence pour menstruations douloureuses**

La DRH a bien entendu nos revendications. Une position interministérielle est attendue sur le sujet, au regard d'expérimentations qui seraient en cours, sans qu'on nous précise où. La DRH des Ministères sociaux n'entend pas avancer « seule » sur ce sujet. Tout ce qui concerne le temps de travail devrait être validé « en interministériel ». Nous ne comprenons pas pourquoi les Ministères sociaux ne pourraient pas être novateurs sur un tel sujet qui est un sujet de santé, d'égalité et pas un sujet « temps de travail ». Des décisions ont été prises dans certains départements ; des directeur.trice.s ont répondu favorablement à une revendication qui leur a semblé juste, justifiée et légitime, sans se placer dans le cadre d'une « expérimentation ». Nous insistons, mais la réponse restera aussi évasive qu'insatisfaisante.