



## « Enquête Flash sur les effectifs du SIT 2025 » :

### L'asphyxie de l'inspection du travail est un nouveau coup porté aux droits des travailleur.es !

La question des effectifs à l'os dans les services publics est récurrente. Éducation, recherche, infrastructures publiques... Il existe des pans entiers de la Fonction publique où le manque de postes met gravement en danger les missions et nuit à la population. Dans nos services déconcentrés du Ministère du travail, les effets de ces politiques délétères sont ressentis dans toutes les catégories, tous les services et toutes les missions. La note annuelle « Enquête Flash sur les effectifs du SIT » établie par la DGT en décembre 2025, confirme que nos effectifs fondent d'année en année et que les recrutements effectués ne sont pas à la hauteur des besoins. Clairement, les missions "travail" ne sont pas prioritaires dans les objectifs du gouvernement, malgré les effets d'annonce.

#### Les départs en retraite : une opportunité budgétaire ?

Des éléments démographiques présents dans la note de décembre 2025, il ressort que les services "travail" vieillissent. De fait, 53% des agent.es de contrôle (IT, ITD, DA et CT) ont entre 45 et plus de 64 ans, avec une moyenne à 46 ans. Dans les services de renseignement en droit du travail, la moyenne se situe à 50 ans avec 53% des agent.es de plus de 50 ans ! Cette réalité rappelle avec force que les départs en retraite vont se multiplier dans les années à venir et que le flux d'agent.es entrant.es ne suffit jamais à combler les postes laissés vacants par nos collègues retraité.es. Pire, ces départs servent souvent de prétexte pour supprimer à bas bruit les postes vides ! Délibérément, l'administration n'anticipe pas ces départs et aucune Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences n'est à l'étude malgré le fait que 18 mois sont nécessaires pour former un.e Inspecteur.trice du travail!

#### Une pénurie d'effectifs organisée

Cette note nous apprend ainsi que les services déconcentrés sont passés sous la barre des 2000 sections d'inspection du travail : il existe désormais 1990 sections, et cela après une diminution de 14 sections l'année précédente. Malgré un plan de recrutement annoncé par la DRH il y a 3 ans, ces derniers ont été à peine suffisants pour pallier les départs et les gains nets en agent.es de contrôle ont été de 75 entre 2023 et 2024 et 26 entre 2024 et 2025...

Cette pénurie organisée est désormais assumée. Le rapport du jury 2025 du concours d'inspecteur.trice du travail est alarmant concernant la diminution de postes offerts au concours. Celui-ci, qui évoque le passage d'une promotion de 200 en 2025 à seulement 45 pour la session 2026, déplore l'absence d'organisation en 2025 de recrutement contractuel en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le jury reproche par ailleurs à l'administration de se priver de candidats méritants : *"Cette réduction substantielle, certes liée à des contraintes budgétaires, a conduit le jury à écarter des candidats de valeur, qui méritaient pourtant de réussir les concours. Elle comporte aussi le risque de ne pas satisfaire les besoins en recrutement des services, ce qui est dommageable."* Ce recrutement en berne intervient alors que de grandes campagnes publicitaires scandant "Devenez inspecteur du travail" ont été menées ces trois dernières années pour rendre attrayant le métier et renforcer le corps. Il s'agit là encore de choix qui concourent à conclure à une organisation par l'Administration d'intérimis dits structurels.

Ainsi, alors qu'en France, le nombre de salarié.es du privé est estimé à 21.001.200 (4eme trimestre 2025 source INSEE), l'administration attendrait de ses agent.es qu'un.e inspecteur.trice contrôle 10559 salariés si tous les postes étaient pourvus.... Ce chiffre, qui serait déjà largement intenable et bien au-dessus de la référence de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui est à 10.000, est bien éloigné de la réalité puisqu'avec environ 1700 inspecteur.trices en poste actuellement, 1 agent.es assure le contrôle d'entreprises représentant 12 ;354 salarié.es!!

## **Des 1<sup>er</sup>.es de cordée des services travail toujours moins nombreux.ses**

Dans la même note, et même si les chiffres sont moins détaillés, on apprend que nous avons perdu 18 assistant.es de contrôle et 35 agent.es de renseignements sur la période 2023-2025. Des chiffres peu étonnants si on considère, selon le Rapport Social Unique, que seul.es 69 SA et 33 AA ont été recruté.es (concours, détachement, réintégration, ...) en 2024 !

Pour les assistant.es de contrôle, les revues de missions alourdissent chaque année leurs tâches, leurs obligations, leur charge de travail globale mais bien sûr tout cela sans augmentation durable de l'effectif. Actuellement ce sont les collègues contractuel.les qui aident à maintenir un semblant de service public mais la direction traite tellement mal ces agent.es en méprisant leurs droits et en les maintenant dans un statut de précarité, qu'aucune continuité ne peut s'exercer dans les secrétariats. De plus, nos collègues perdent un temps et une énergie considérables à former à la chaîne des travailleur.ses qui s'en vont vite, faute de considération de la part du Ministère (du TRAVAIL rappelons-le).

Aux services de renseignement, même schéma. Constitués anciennement principalement de contrôleur.ses du travail, la mise en extinction de ce corps a asséché les possibilités de recrutement de ces services (iels représentent aujourd'hui 20%). Les SA représentent aujourd'hui 47% des agent.es de renseignement, tous grades confondus mais tendent peu à peu à être remplacé.es par des contractuel.les sans que les formations à ces postes, pourtant très exigeants, ne soient systématiquement au rendez-vous. De plus, le recours aux plateformes régionales rend le travail fastidieux et déracine ces services des territoires, supprimant par là même du sens aux missions.

## **Les autres services « travail » abandonnés**

Ici pas de détails dans la note de la DGT, on amalgame toutes les catégories qui œuvrent, aux recours, comme médecins inspecteur.trices, ressources-méthodes, ingénieur.es de prévention, etc... 71 agent.es avec ces missions ont disparu entre 2023 et 2025 sans que les précisions sur le nombre de postes vacants soient données. Seule la catégorie « encadrement » et les RUCS s'en sortent : des postes ont même été créés entre 2023 et 2025 ! Décidément, la direction sait recruter et pourvoir les postes quand elle l'estime nécessaire !!

## **Des conditions de travail toujours plus compliquées**

A ces moyens humains de plus en plus réduits, il convient malheureusement d'ajouter des conditions matérielles toujours plus difficiles : nombreux déménagements contraints, bureaux partagés, véhicules de service en nombre insuffisant, équipement informatique peu performant et vieillissant, photocopieuses à l'abandon et jusqu'à la documentation métier (code du travail, abonnement aux revues...) qui est parfois rationnée. Et ça ne va pas s'arranger puisque dans la première version de budget 2026 présentée par le gouvernement au Parlement les dépenses de fonctionnement de l'administration territoriale de l'État étaient en diminution de 4,51 % en 2026, et que la réduction de 2 % par an de la surface disponible est un objectif du PLF.

**Alors que près de 3 salarié.es meurent chaque jour au travail, alors que les droits des salarié.es sont de moins en moins respectés et tandis que les représentant.es du personnel issus de la formule "Macron" sont maltraité.es, les services travail, plus que jamais, doivent être une priorité. Nous revendiquons :**

- Un plan de recrutement massif pour renforcer tous les services, à commencer par le recrutement immédiat à hauteur de tous les postes vacants, la titularisation des agent.es contractuel.les et la transformation automatique de tou.tes les contrôleur.ses du travail en inspecteur.trices du travail ;
- Des effectifs renforcés pour l'inspection du travail : 5000 agent.es de contrôle, tout de suite et un.e assistant.e pour trois agent.es ;
- L'organisation de concours spéciaux pour le recrutements d'assistant.e d'unité de contrôle et d'agent.e de renseignement ainsi qu'une formation complète préalable à la prise de poste;
- Des moyens matériels suffisants pour assurer nos missions et notamment des bureaux individuels pour pouvoir accomplir nos missions de manière efficace et en toute confidentialité, dans le respect des usager.es ;
- Le rétablissement des comités d'entreprise et des CHSCT