

COMPTE RENDU DU CTM du 4 FEVRIER 2016

Le jeudi 4 février 2016, un CTM s'est tenu avec pour ordre du jour les points suivants :

1. Consultation, pour avis, du CTM sur le projet de plan d'accompagnement RH de la Réforme territoriale
2. Consultation, pour avis, du CTM sur le projet de décret, modifiant le statut du corps de l'inspection du travail (création d'un grade de Directeur fonctionnel du travail) et d'un décret fixant, en conséquence, le nouvel échelonnement indiciaire de ce corps
3. Information du CTM et échange sur le calendrier et l'agenda social.

Indépendamment de ces sujets, traités au moment adéquat de l'ordre du jour, la FSU a tenu à faire la déclaration liminaire suivante, insistant notamment sur le malaise causé par la remise en cause de nos missions :

« Monsieur le Président du CTM,

Les agents du Ministère du travail et des DIRECCTE manifestent ces temps-ci leur mécontentement sur les conditions matérielles et de travail qui leur sont faites. Nous en voulons pour preuve leur mobilisation pour de véritables négociations salariales le 26 Janvier, la grogne et les recours sur les conditions d'attribution du reliquat 2015 (nous y reviendrons plus en détail, à propos, notamment de l'UD du Rhône), l'exaspération devant le déploiement forcé d'un système d'information de l'inspection du travail qui n'a, pour l'instant, fait la preuve que de sa complexité, sa lourdeur, ses effets collatéraux sur les postes de travail et son inadaptation aux besoins des agents de contrôle, l'angoisse devant les positionnements dirigés en cours dans les UR fusionnées et la dégradation des conditions de travail induites.

*Mais, au-delà, ce que l'on sent, actuellement, chez les collègues, c'est **une vraie inquiétude quant à l'avenir de leurs missions.***

Sur les missions Emploi, tout d'abord, où les ambiguïtés, les non-dits et les manques de courage des lois des 2 dernières années commencent à révéler leurs effets, avec le positionnement des nouveaux exécutifs régionaux.

Aujourd'hui, les régions commencent à dire tout haut que le soi-disant partage intangible des compétences entre l'Etat, à qui reviendrait l'emploi, et la Région, en charge de la formation et de l'orientation, est dépassé et que les possibilités, pour les Régions, de demander à coordonner le SPER et, dixit le Président de la République, à « expérimenter », ouvrent la voie à, je cite l'ARF, l'organisation et la mise en œuvre de la coordination des acteurs de l'accompagnement vers l'emploi, avec un pilotage unique de la chaîne éducation-orientation-formation-emploi-développement économique-innovation (sous-entendu, confié à la Région). Fermez le ban !

Pas étonnant, dans ces conditions, que l'Association des Régions de France revendique tout simplement la suppression des pôles 3 E des DIRECCTE et le transfert de leurs moyens aux Régions. Pourquoi collaborer avec l'Etat, puisqu'on peut le remplacer ? Et, dans ce contexte, les signaux donnés par le gouvernement ne vont pas dans le bon sens : ainsi, pour lancer la mobilisation des services sur le dernier Plan d'urgence pour l'emploi, le Premier Ministre s'entretient avec les seuls présidents de Région, qui sont ensuite invités à déjeuner par le

Président de la République, et les préfets de région, d'ailleurs non-accompagnés des directeurs régionaux des DIRECCTE, ne sont reçus que plus tard, l'après-midi. Et, pendant ce temps, que dit la Ministre du Travail et de l'Emploi ? que dit la DGEFP ? RIEN ! Comment ne pas être démoralisé quand on est un agent du Pôle 3 E, présenté comme le symbole même des DIRECCTE ? Comment croire encore à ce qu'on fait ?

Il apparaît de plus en plus clairement que ce gouvernement, par manque de courage, par tactique ou, peut être par conviction, mais non avouée, sera le fossoyeur des DIRECCTE, au mépris de ses agents, de ses engagements, du lien travail-emploi, d'une partie de ses pouvoirs régaliens, de l'égalité de traitement entre les salariés, entre les demandeurs d'emploi et entre les territoires.

Du côté des missions Travail, c'est une tout autre configuration, mais un malaise non moins grand. Nous voyons avec effarement le gouvernement prendre sa part dans l'offensive de « Code du travail-bashing », si prisée par le MEDEF et toutes les officines, commentateurs et think-tanks libéraux. Le Code du travail serait responsable de tous les maux de l'économie : trop gros, trop lourd, trop compliqué, illisible, dissuasif. Pourquoi le Code du Commerce, qui est aussi gros et complexe n'est-il jamais visé ? Parce que le fond de l'affaire, ce n'est pas le nombre de pages, ce sont les obligations qui pèsent sur les entreprises, pour protéger un tant soit peu, la partie faible au contrat de travail. Ce n'est pas la faible place qui serait laissée, paraît-il à la négociation collective, c'est que celle-ci ne peut, dans les matières essentielles, déroger en moins favorable à la loi.

L'objectif, c'est de détruire les protections universelles et de faire assumer, via des négociations viciées, les reculs demandés par les entreprises par les organisations syndicales.

Le discours de façade reste la priorité au dialogue social, à la négociation collective, au rôle des organisations syndicales, mais, en fait, ce ne sont pas les OS en soi qui sont promotionnées. Nous en voulons pour preuve la poursuite et la condamnation scandaleuse, justement dénoncées aujourd'hui dans la rue, à des peines de prison de syndicalistes qui défendaient l'emploi après avoir vu leur entreprise ne pas respecter un accord passé. Nous en voulons pour preuve les déclarations de notre Ministre qui, présentant le rapport Badinter et la mission de réécriture du Code du Travail, évoque par exemple la possibilité de valider un accord dérogatoire non-majoritaire, par référendum. Bien sûr, le gouvernement semble, en la matière, marcher sur des œufs, avec un rapport, a priori, équilibré et non-suspect de libéralisme échevelé. Mais les orientations distillées çà et là de la future loi ne laissent pas d'inquiéter les praticiens du droit du travail que nous sommes : suprématie des accords d'entreprise sur les accords de branche, de l'accord sur le contrat, l'élargissement du champ du forfait-jour. Nous nous demandons vraiment qu'est-ce qu'un agent de contrôle pourra contrôler demain, notamment en matière de durée du temps de travail.

On le voit donc : Emploi, Travail, c'est un avis de gros temps que les missions du ministère ont à affronter.

Il y a quelques mois, nous nous réjouissions du fait que notre nouvelle Ministre conserve l'intégralité des missions qu'exercent depuis des décennies nos services. Aujourd'hui, nous vous alertons : jusqu'à quand, et pour quoi faire ? Nous vous remercions de votre attention. »

Les organisations syndicales ont par ailleurs insisté sur le problème posé par **le reliquat 2015**. La DRH s'était engagé à faire un point avec les régions concernées. Monsieur Blondel a donc demandé aux Direccte où le taux d'agents classés en niveau 3 était élevé, de réexaminer les situations, nous avons, à cet égard, ainsi que la CGT, fait allusion à l'UD du Rhône. Selon la DRH, si besoin est, un complément indemnitaire pourra être versé en avril ou mai.

Compte tenu du caractère quelque peu arbitraire du classement des agents, les représentants du personnel au CTM ont adopté la motion suivante à **l'unanimité** :

« Le CTM réuni ce 4 février 2016, compte tenu des critères flous d'attribution du reliquat 2015, demande le passage de tous les collègues classés niveau 3 au niveau 2 au minimum. »

(Cf. en fin de ce compte-rendu le tableau de la DRH avec répartition des effectifs par niveau)

I – La réforme territoriale

Madame Laurent, Secrétaire générale adjointe des ministères des affaires sociales, est venue une nouvelle fois faire un point sur la réforme territoriale.

Pour toutes les organisations syndicales présentes, force est de constater que la politique que le ministère du travail compte mener est illisible. Alors que les conseils régionaux montrent chaque jour un peu plus leur voracité

vis-à-vis des politiques menées par l'Etat, **personne n'est capable de dire quelles seront nos missions demain et encore moins après-demain**. Dans ce contexte, **le plan d'accompagnement RH qui est soumis à l'appréciation des membres du CTM semble encore plus inadapté**.

S'agissant justement des mesures de ce plan, la FSU a fait les remarques suivantes :

- Bien que nous l'ayons déploré dès le départ au groupe de travail CTM du 5 janvier, ce plan ne dispose d'aucun budget spécifique et aucune des actions prévues n'est accompagnée de moyens identifiables
- Alors qu'il nous semblait logique de pouvoir disposer de ces informations, les membres du CTM n'ont jamais pu avoir copie du plan d'accompagnement spécifique pour les agents relevant des ministères financiers alors qu'il s'agit d'une réforme touchant les Direccte dans leur ensemble
- Il n'y a toujours aucune statistique nationale sur les postes supprimés, créés ou modifiés
- Il n'y a rien non plus sur l'effectif cible à horizon 2019
- Il faut que la DRH communique la date prévisionnelle de prise de l'arrêté interministériel relatif à la PARRE (définition des opérations ouvrant droit au bénéfice de la PARRE en application de l'article 1 du décret 2015-1120). La question est de savoir si des agents qui ont été contraints à une mobilité récemment ou dans les jours à venir pourront en bénéficier alors que l'arrêté n'a pas été pris.
- A priori on ne sait pas encore si les formations de reconversion permettant de bénéficier de la seconde part de PARRE doivent être assurées en interne, par un organisme extérieur ou si les deux sont possibles
- Sur l'aspect formation, en termes d'indicateur, il semble utile qu'on puisse savoir la part des formations assurées chaque année du plan, qui sont directement liées à la réforme
- Pour l'aspect conditions de travail, il n'est pas prévu d'expertises alors que c'est maintenant que ça doit se faire. Il a été dit en groupe de travail que les Direccte avaient été outillées et disposaient d'un cahier des charges. Ce serait bien que le CTM et le CHSCT-M puissent en obtenir communication
- En termes d'accompagnement, il est prévu la constitution de groupes de pairs. Cela peut être une bonne chose mais avec un cadrage préalable sur l'objectif et la méthodologie
- S'agissant de la traçabilité des promotions, la FSU avait déjà indiqué que cette action ne pouvait pas être circonscrite aux seuls agents ayant déjà été classés et devaient être étendue aux agents promouvables dans leur totalité. Cependant, cette demande n'a pas été prise en compte

En ce qui concerne le budget formation de ce plan d'accompagnement RH, la DRH nous a informés qu'il n'y avait pas de budget spécifique mais que les fonds consacrés à la formation avaient été « sanctuarisés ». Il n'y aurait donc aucune baisse de crédits, contrairement à d'autres lignes budgétaires.

En définitive, compte tenu de l'adoption d'une motion réclamant la consultation préalable du CHSCT-M sur ce plan RH, le CTM n'a pas eu à donner son avis formel.

II – Les projets de décret modifiant le corps de l'inspection du travail et son échelonnement indiciaire

La FSU s'est exprimée sur ce sujet en faisant la déclaration suivante : « Vient enfin à l'ordre du jour du CTM un point relatif au corps de l'inspection du travail, à son statut et à son échelonnement indiciaire, avec la création d'un nouveau grade de directeur fonctionnel du travail, à accès limité. Nous disons enfin, car ce corps, comme, d'ailleurs, sur bien des points, les autres corps des agents de nos services (en C et en B, particulièrement) souffre de plusieurs maux.

- Le premier de ces maux est celui du **déclassement**. Ce déclassement est, bien sûr, sensible du fait que, depuis les décrets de 2011, qui ont plafonné la grille indiciaire au dernier grade au hors échelle A, ce corps n'est plus

considéré par la fonction publique comme A +, mais comme A type. L'actuel projet nous est présenté comme remédiant à ce phénomène et à un effet induit, l'inaccessibilité de postes d'encadrement supérieur de nos services aux membres du corps de l'IT, nous y reviendrons plus en détail. Mais ce déclassement est aussi sensible à travers la stagnation de la carrière d'inspecteur du travail, dont le premier indice représente aujourd'hui 1,24 SMIC, alors qu'il y a vingt ans, il en représentait entre 1,8 et 1,9. Et sur ce point, le projet présenté aujourd'hui ne propose absolument rien.

- Le deuxième de ces maux est **le blocage des déroulements de carrière** des inspecteurs qui, contrairement à ce qu'ils ont connu pendant la période du PMDIT, qui avait amené une certaine ouverture, doivent obligatoirement quitter leurs fonctions en section pour être promus directeur adjoint. Nous ne sommes pas, quant à nous, pour multiplier le nombre de postes de RUC. Il faut, bien plutôt, permettre aux IT, dont certains plafonnent en haut de leur grade depuis plus de 10 ans, d'être promus directeurs adjoints tout en restant agents de contrôle en section.
- Le troisième de ces maux est **l'iniquité et l'illisibilité dans les carrières**, qui résultent de la possibilité ouverte aux IT « confirmés » mais non-inscrits au Tableau d'Avancement (TA), de postuler à des postes de RUC, et à des DAT non-inscrits au TA de directeur, de postuler à des postes de directeur d'UD. Ces « raccourcis » sont contraires aux conditions générales du déroulement de carrière, ils permettent aux plus assoiffés de pouvoir de passer devant leurs collègues et aux Directeurs de faire « leur marché » indépendamment de l'avis des CODIR. Par voie de conséquence, ils vident la notion de promotion par inscription au tableau d'avancement (discuté en CODIR et en CAP) d'une grande partie de son sens. Là non plus, le projet ne dit rien à ce sujet.
- Le quatrième de ces maux est l'extension des **nominations aux postes de responsabilité par le biais exclusif de l'accession à un statut d'emploi** : il y a eu les DRTEFP, devenus DIRECCTE, les DDTEFP, devenus les DUD, les chefs de pôle, les SG. Cette façon de procéder fait échec aux procédures démocratiques du statut de la Fonction Publique, qui prévoient un avis préalable de la CAP. C'est un moyen pour le ministère d'avoir une compétence discrétionnaire sur les nominations du haut encadrement, c'est un moyen d'avoir un haut encadrement à sa botte, bien conforme et bien docile, puisque sans garantie aucune quant au maintien à son poste. Et, sur ce sujet-là, ce projet, malgré les apparences de la création d'un grade, n'apporte aucun remède, il en rajoute plutôt une couche, puisque l'accès au nouveau grade de directeur fonctionnel du travail est réservé à ceux des directeurs qui auront, au préalable, exercé des fonctions accessibles par statut d'emploi, même si leur promotion dans ce grade semble passer par un avis de la CAP.

Ce projet ne répond vraiment pas aux maux dont souffre le corps de l'IT. Nous demandons l'ouverture de négociations pour élaborer une réforme du statut qui soit à la hauteur de ces enjeux.

Revenons maintenant un peu plus dans le détail du dispositif de GRAF (grade à accès fonctionnel) qui nous est proposé.

A première vue, la seule justification de la création de ce nouveau grade de directeur fonctionnel du travail est de réintroduire dans l'échelonnement indiciaire du corps de l'IT un accès au hors échelle B, actuellement uniquement accessible aux membres du corps par détachement sur un statut d'emploi. Si l'impact direct d'une telle mesure paraît modeste à l'échelle du corps, elle présente néanmoins l'intérêt de faire à nouveau terminer la grille au-delà du hors échelle A et, donc, permettrait, selon les canons de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, au corps de l'IT d'être à nouveau considéré comme un corps de A+. Au-delà de cette étiquette, c'est surtout l'ancrage de la spécificité du corps qui est en jeu, et un obstacle mis à sa banalisation, dans une logique d'uniformisation, de fusion et d'interchangeabilité des corps et des fonctions (cf. la banalisation du corps des CT dans le NES). Par ailleurs, il permet aux membres du corps d'accéder à nouveau à des postes à haute responsabilité, en AC et en SD, comme ceux de directeur régional de DIRECCTE, voie qui leur était interdite depuis un décret du 31 Juillet 2015. Et ceci n'est pas neutre, dans une période où de plus en plus de services du ministère (y compris de DIRECCTE) sont dirigés par des agents extérieurs au corps pivot historique du ministère, celui de l'IT : ingénieurs des mines, administrateurs civils, ...,

dont ils n'ont ni la culture, ni les savoir-faire, ni les valeurs (même si des membres du corps de l'IT les ont eux-mêmes bien oubliés).

En ce sens, nous ne pouvons que souscrire à cet objectif.

Pour autant, ce texte n'est pas satisfaisant. En effet, bien qu'il parle de grade, contrairement au texte de 2011, qui, dans une première version, présentée au CTPM de Mars 2010, parlait d'emploi de directeur fonctionnel du travail, puis, dans sa version finale, en Février 2011, d'emploi de responsable d'unité territoriale, et qui s'est révélé n'être qu'un statut d'emploi de plus, le présent texte multiplie les obstacles pour accéder à ce grade.

Ainsi, pour accéder à ce nouveau « grade », il faut avoir occupé certains emplois de direction ou d'expertise pendant au moins 8 ans. La plupart de ces emplois ne sont accessibles que sous statut d'emploi, donc la sélection est déjà forte. Mais le texte ne précise pas les modalités de la promotion à ce grade ; on suppose que l'avis préalable de la CAP est requis, encore faudrait-il le préciser.

La promotion dans ce grade a d'abord pour effet de permettre aux directeurs du travail concernés d'atteindre le hors échelle A en gagnant un an (8 ans au lieu de 9), par rapport à la carrière d'un DT classique. Comme, en général, ils auront déjà bénéficié de ce gain de par l'effet de leur statut d'emploi, le seul intérêt pourrait être de ne pas perdre son échelon quand on a perdu un poste sous statut d'emploi. Quant au deuxième effet concret, l'accès à ce fameux hors échelle B, il est encore soumis à une nouvelle sélection et ne concernera, hormis certains SG de Direccte, que ceux qui pouvaient déjà y prétendre de par leur statut d'emploi.

Bref, cet accès au HE B par le grade sera extrêmement limité, voire symbolique : 5 en 2016, 15 en 2017...

Ce grade de directeur fonctionnel du travail, dont le nombre de bénéficiaires sera fixé, année après année, n'est pas la bonne méthode. Si l'on voulait rouvrir la grille et la faire accéder au HE B, il suffirait de rajouter cet échelon au grade de DT, et non de recréer un nouveau 2° grade de DT, à l'accès malthusien. Ainsi, les nombreux membres de l'encadrement des Direccte, sacrifiés sur l'autel de la réforme territoriale de l'Etat et ayant perdu leur poste pourraient rechercher un nouveau point de chute un peu plus sereins.

Ce Grade à accès fonctionnel est une mauvaise réponse à une bonne question, il contribue à déconnecter encore un peu plus le grade et l'emploi.

S'agissant de l'article 5 du projet de décret, traitant de l'accès des CT au corps de l'IT par la voie de la liste d'aptitude, cette mesure de sauvegarde est sans commune mesure avec les besoins de la période.

Nous sommes, de par la volonté des ministres précédents, dans une séquence de promotion exceptionnelle de CT en IT, sur fond d'extinction du corps des premiers, nous sommes nombreux à vous alerter sur les effets pervers de ce plan pluri-annuel et sur la nécessité de prévoir un mode de règlement radical de la situation des centaines de CT qui resteront sur le bord de la route, malgré leurs mérites. L'abondement des possibilités de promotion au choix est l'une des voies qui pourraient être utilisées. Or, le texte proposé est très loin de répondre à un tel usage. Il prévoit de substituer, comme règle de fixation du nombre de postes sur la liste d'aptitude, 1/5° de 5 % des effectifs du corps, à 1/5° du nombre de postes offerts aux 3 concours. En l'état actuel des chiffres 2015, cela aboutirait à une liste d'aptitude de 24 postes, au lieu de 20. Certes, c'est plus élevé, mais tellement modeste que cela ne vaut pas la peine d'en parler.

Ce sont des listes d'aptitude de plusieurs dizaines de postes, voire une centaine, qu'il conviendrait de prévoir, permettant ainsi aux contrôleurs expérimentés, mais pas forcément formatés, à passer la barre de la promotion, permettant, à l'issue du PTE, de ne laisser personne de côté. »

Le DRH a répondu aux interventions des OS, d'abord en précisant l'objectif du texte : permettre à nouveau une carrière allant jusqu'au HE B pour le corps de l'IT. On regrettait cette disparition intervenue en 2011. *Nous aussi au SNU, et dès 2010, mais le DAGEMO de l'époque avait bien pris soin de torpiller le dialogue social sur ce sujet en re-convoquant un CTPM sur ce sujet, le jour pour le lendemain, en plein mouvement contre la réforme des retraites.* Ainsi, on permet à nouveau l'accès à des fonctions supérieures fonctionnelles. Ensuite, pourquoi un GRAF et non plus un échelon linéaire ? Parce que, pour la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique), ce qui a été perdu en 2011 est perdu, et, aujourd'hui, on ne va plus en HE B sans grade à accès fonctionnel, c'est devenu

un procédé de droit commun et non plus dérogatoire. Pourquoi la DGAFP, qui y est normalement opposée, accepte-t-elle un corps de A à 4 grades ? Parce que, dixit le DRH, on lui a tordu le bras, après un arbitrage à Matignon. L'intégration des CT en IT par concours professionnel et la mise en extinction du corps des CT, permettant de remplir une des deux conditions pour amener le corps de l'IT en A+ (ne peut être classé A+ un corps de A qui recrute en B), seul ce GRAF jusqu'à la HE B permet d'espérer atteindre ce classement en A+. Son financement pourra être assuré sur une enveloppe catégorielle dédiée. S'agissant du passage en GRAF et à l'échelon HE B, il y aura avis préalable de la CAP. S'agissant de l'amélioration de la carrière du corps, il pense que l'on va pouvoir relever l'ensemble de la grille dans le cadre des mesures PPCR. La DGAFP a demandé un projet pour avant l'été. Par ailleurs, le financement de la transposition de PPCR pour les contrôleurs est prévu dans le PLF 2016.

S'agissant de la clause de sauvegarde pour l'accès des CT en IT, certes, vous pouvez la considérer comme insuffisante, mais on regarde actuellement comment on pourrait l'élargir de manière conséquente, par exemple en intégrant les recrutements de l'EPIT dans l'assiette de calcul des 5 %. Mais ce n'est pas gagné, la bagarre avec la DGAFP va être terrible.

Ensuite, on est passé aux votes sur les textes en question.

La FSU, attachée à ce que le corps de l'IT retrouve sa place de corps de A+, ne pouvait voter contre ce texte, passage malheureusement obligé aujourd'hui. Pour autant, vu la nature de GRAF de ce nouveau grade et son caractère notoirement insuffisant quant aux attentes des agents des différents grades du corps, elle ne pouvait voter pour. Elle s'est donc abstenue.

Il faut ajouter que la DRH tente un véritable tour de passe avec la création de ce grade. Un tour qui est à la limite de l'escroquerie intellectuelle. En effet, alors que Monsieur Blondel se refuse à l'admettre, la création de ce GRAF avait également été présentée comme une mesure du plan de prévention national « ministère fort » suite au rapport d'expertise remis au CHSCT-M. Il s'agissait par la création du GRAF de valoriser le métier d'inspecteur. On voit bien qu'en fait, il n'est nullement question de la situation des agents de contrôle Inspecteurs du travail alors que c'était bien eux dont la perte de sens du métier et le déclassement étaient mis en exergue.

Voici les résultats des votes :

Décret créant le grade fonctionnel :

- Pour : 0 voix
- Contre : 7 voix (CGT, SUD, FO)
- Abstention : 6 voix (FSU, CFDT, UNSA)

Décret fixant l'échelonnement indiciaire du nouveau grade :

- Pour : 3 voix (CFDT)
- Contre : 7 voix (CGT, SUD, FO)
- Abstention : 3 voix (FSU, UNSA)

III- L'Agenda social 2016

Les propositions de la DRH étaient les suivantes :

- 3 ou 4 thèmes de négociation :
 - Les règles de gestion du RIFSEEP
 - L'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations
 - La gestion de la fin de l'EPIT : au moins discussions, voire négociations
 - Les moyens syndicaux (mais pas le temps syndical)

La FSU a, pour sa part, fait part de ses demandes en matière de négociations :

- D'un point de vue général : des négociations où il y ait des marges de manœuvre
- D'accord pour l'égalité professionnelle et les moyens syndicaux
- Des négociations sur des sujets RH et sur des sujets « Métiers »
- Les sujets RH doivent être, pour nous, les carrières des C, les carrières des CT dans le contexte de l'EPIT, la revalorisation du corps de l'IT, mais pas les règles de gestion du RIFSEEP, dont on a vu que malgré l'opposition de toutes les OS, les textes avaient été pris, et sans marge de discussion possible.

- Les sujets « Métiers » doivent, pour la FSU, être les évolutions du droit du travail et le contrôle de la formation professionnelle, plus précisément un plan de réhabilitation du contrôle de la formation professionnelle.

Le DRH a reconnu qu'il était difficile de négocier dans un contexte de contrainte budgétaire, mais il est prêt à essayer. Sur les règles de gestion du RIFSEEP, il est d'accord pour dire que ce n'est plus un sujet à discuter. Sur les sujets évoqués, il confirme ses propositions sur l'égalité professionnelle, les moyens syndicaux et les contrôleurs du travail. Il note la demande commune des OS sur les agents de catégorie C, mais il pense que cela sera compliqué à satisfaire. Il note aussi les demandes spécifiques à l'une ou l'autre des OS : comment on termine l'EPIT, Wiki'T (il signale qu'il y a des travaux en cours, mais qui n'avancent pas aussi vite que voulu), le télétravail, la grille des IT, le contrôle de la FP. S'agissant des sujets métiers, il signale que la DGT est prête à des travaux sur la déontologie. Il conclut en avertissant qu'il ne faut pas être trop « gourmands » et prendre trop de sujets de négociations, et qu'il faut établir une méthode avant. En tout état de cause, la DRH va adresser aux OS un document avec des propositions de thématiques et méthodologiques.

- ✓ **En points divers**, le DRH fournit les chiffres demandés la veille en groupe de travail sur l'EPIT, en ce qui concerne **le nombre des CT qui resteront à l'issue de l'EPIT** :

Ce nombre, au 31/12/2019, était estimé à 801 en Mars 2015. Ce chiffre a été révisé en fonction de l'âge moyen de départ à la retraite constaté (passé de 62 à 63 ans). Pour un effectif de 2631 CT en 2015, Il est estimé aujourd'hui à 1152 en fin 2019. Puis ce chiffre devrait diminuer et atteindre 626 en 2022.

A cette date le cumul des départs à la retraite représentera 47% des sorties du corps des CT et l'EPIT 57% de ces sorties.(Cf annexe à ce compte-rendu)

- ✓ A propos du **Vademecum de la protection fonctionnelle**, actuellement en phase de finalisation, nous avons indiqué que cette protection doit trouver à s'appliquer à tous les agents, y compris hors agents de contrôle, en citant le cas de l'Aveyron, où tous les agents de l'UD ont été assiégés par une manifestation de salariés manipulés par leur employeur infractionniste, mécontent d'un contrôle de l'inspection du travail.
- ✓ Autre réponse du DRH à une question posée : les **chiffres agrégés de l'attribution du reliquat 2015** dans les 3 groupes sont les suivants :

| Administration Centrale | Effectifs | | | | TOTAL |
|-------------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|----------------|
| Cat./Niveau | 1 | 2 | 3 | plafond | |
| A | 324 | 285 | 19 | 22 | 650 |
| B | 117 | 57 | 11 | 16 | 201 |
| C | 87 | 84 | 14 | 0 | 185 |
| TOTAL | 528 | 426 | 44 | 38 | 1 036 |
| REPARTITION | 50,97% | 41,12% | 4,25% | 3,67% | 100,00% |

| Services Déconcentrés | Effectifs | | | | TOTAL |
|-----------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|----------------|
| Cat./Niveau | 1 | 2 | 3 | plafond | |
| A | 1 252 | 1 401 | 47 | 5 | 2 705 |
| B | 1 396 | 1 692 | 53 | 36 | 3 177 |
| C | 1 062 | 1 298 | 45 | 1 | 2 406 |
| TOTAL | 3 710 | 4 391 | 145 | 42 | 8 288 |
| REPARTITION | 44,76% | 52,98% | 1,75% | 0,51% | 100,00% |

- ✓ Enfin, le DRH nous a signalé qu'un courrier de la Ministre va missionner l'IGAS pour étudier le recrutement, la formation et les parcours professionnels de l'inspection du travail.

Le 16 février 2016

Les représentants SNUTEFE FSU au CTM
Dominique MARECHAU, Gregory ACAKPO-ADDRA

| Evolution des effectifs du corps de contrôleur du travail | | | | |
|---|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--|
| | Départs en retraite prévisibles | Nombre de CT réussissant l'EPIT | Nombre de CT quittant le corps | Effectifs du corps (effectifs physiques) |
| 2015 | 78 | 205 | 283 | 2631 |
| 2016 | 68 | 250 | 318 | 2313 |
| 2017 | 120 | 250 | 370 | 1943 |
| 2018 | 150 | 250 | 400 | 1543 |
| 2019 | 141 | 250 | 391 | 1152 |
| 2020 | 175 | 0 | 175 | 977 |
| 2021 | 184 | 0 | 184 | 793 |
| 2022 | 167 | 0 | 167 | 626 |
| Total | 1083 | 1205 | 2288 | |

Hypothèses :

1. départ en retraite à 63 ans, âge moyen de départ constaté sur cette catégorie au cours des 2 dernières années (source : Sésame)
2. plan de transformation d'emploi sur 7 ans avec des promotions à 205 en 2015 puis 250 les 4 années suivantes
3. non prise en compte des sorties par promotions dans le corps des IT via la Liste d'aptitude (12 l'an dernier) ou autres (concours, détachements avec intégration, démissions...)

Compte tenu des départs en retraite prévisibles et des promotions de contrôleurs du travail réussissant l'EPIT et sans compter les sorties par promotion via la liste d'aptitude dans le corps de l'inspection du travail ou autres sorties, le corps des CT compterait 977 agents à la fin du PTE et 626 en 2022.