



SYNTEF-CFDT

Syndicat National Travail Emploi Formation

Le **BLOG** www.syntef-cfdt.com est accessible depuis n'importe quel poste internet depuis chez vous ou depuis l'intranet du Ministère.

N'hésitez pas à nous contacter et nous poser vos questions à l'adresse suivante : syndicat.cfdt@travail.gouv.fr

Compte rendu de la CAP des Contrôleurs du Travail Du 9 janvier 2018

Le SYNTEF CFDT souhaite à tous les agents de notre Ministère une belle et heureuse année 2018.

Nous aurions souhaité qu'elle puisse débuter sous de meilleurs auspices mais malheureusement les constats sont là. Nous sommes réunis aujourd'hui dans le but d'honorer une CAP qui aurait dû se tenir en décembre dernier. Pour des motifs qui appartiennent à l'administration et plus précisément pour des motifs de gestion et placement d'agents de catégorie A, les contrôleurs du travail passent encore après que le carrousel ait fait un dernier tour.

Pourtant nous devons aborder des sujets très importants. Certains agents sont dans l'attente de réduction d'ancienneté et d'autres espèrent enfin obtenir une promotion au titre du hors classe, car ils ne peuvent compter que sur cette promotion.

Notre Ministère a connu une année 2017 tendue et notamment en matière de dialogue social qui, selon les régions a été très disparates, s'identifiant malheureusement au dialogue Ministériel.

Pour mémoire, notre Ministère s'engageait il y a trois ans dans une restructuration qui devait conduire à redonner de la fierté aux agents dans l'exercice de leurs métiers et missions qu'ils exercent avec diligence et professionnalisme. Dans le cadre de la réforme, à laquelle nous avons adhéré et dont nous pouvons à certains égards nous satisfaire de l'atteinte d'un niveau de maturité, force est d'admettre qu'il existe de profondes disparités entre les DIRECCTE et que les agents, bien que le nouveau système d'inspection a été refondu pour créer un esprit de collégialité, a esseulé les agents. Ils se sentent plus isolés, moins soutenus et surtout laissent apparaître une lassitude par manque de considération de leur hiérarchie.

Dans certaines régions les agents sont mis en cause en permanence, émanant des administrés ou de leurs hiérarchies, de faire ou ne pas faire les interventions, s'ajoutant le code de déontologie qui n'a rien de révolutionnaire puisque ces mêmes principes étaient déjà établis dans la convention OIT81, mais n'avaient encore jamais jusqu'à présent desservi aux agents. Désormais, les agents exercent dans la crainte d'être perpétuellement accusés et mis en cause.

Les services de notre Ministère, Travail, Emploi ou services Supports, subissent encore d'importantes transformations qui ne sont pas sans conséquences sur la santé de notre organisation, le service rendu à l'utilisateur et celles des agents qui les composent.

On ne peut que déplorer la baisse de candidats qui s'inscrivent au concours d'IT ;

L'augmentation des conflits relationnels et interpersonnels dans les services dans lesquels certains s'engouffrent volontiers ;

Le manque d'évolution professionnelle pour les agents s'ajoutant au manque de considération devant l'investissement fait par les agents (SIT notamment les CT en charge de section à dominante ou en charge d'entreprises de + de 50 salariés) ;

Les reconversions professionnelles plus fréquentes et quel que soit le grade, qui est le plus souvent effectué dans le but de retrouver une sérénité dans sa vie professionnelle et le sens perdu.

Afin de pouvoir dresser un bilan, le SYNTEF CFDT vous demande, de bien vouloir lui transmettre un état des intérimés réellement effectués par les agents de catégorie B et plus précisément des contrôleurs du travail en section d'inspection sur postes équivalents.

Nous attirons votre attention que cet état devra correspondre à la réalité du terrain et non pas la déclinaison des arrêtés de situation ou arrêtés d'intérimés organisés en DIRECCTE qui ne révèlent que les intérimés assurés par les IT et ne concernant que les décisions relevant des établissements de + de 50 salariés ; Nous savons bien qu'en haut lieu il est bon de penser que les établissements de + de 50 salariés sont nombreux et que les décisions de LSP occupent la majorité de leur temps.

Cet état des lieux risquera d'être tronqué, les CT en section effectuent les intérimés sur les établissements de plus et moins de 50 salariés. En réalité sur le « papier » les intérimés sont assurés par les IT, ce qui ne valorise pas l'activité des CT qui assurent l'intérim de leurs collègues en congés, en formation car lauréats du CRIT ou autre motif voire même des IT.

Passons au crible l'examen du CRIT. Comme nous le savons, dans chaque concours il y a une part de savoir, de chance, de prestation et d'injustice. Nous n'allons pas tout examiner mais simplement discuter de la prestation et de ce sentiment d'injustice.

Le rapport du Président du jury de la 5^{ème} session fait mention de propos inappropriés et **vécus** par nombre d'agents comme déplacés ou insultants.

Concernant la sensible réduction du caractère sélectif de l'épreuve des candidats, l'interrogation sur l'accompagnement des lauréats en termes de formation et de prise de poste, l'érosion sensible du niveau des candidats concrétisée par une baisse de la note du socle de base, les insuffisances des candidats, les difficultés à se projeter dans les fonctions d'IT, le niveau de stress qui paraît « surprenant » qui paralyse leur réflexion.

Le plus « surprenant » étant que le Président du jury pense qu'il faille remettre en question l'optique légitime du maintien des postes offerts au concours avec le risque de voir un certain nombre de lauréats en difficultés lors du cursus de formation ou de l'exercice de nouvelles fonctions d'IT.

Rappelons simplement que, les agents présentant le concours sont dans une démarche qui n'est pas naturelle au quotidien. Ils sont sortis du cursus scolaire depuis de longues années et établissent des procédures. Les agents en SIT lorsqu'ils se rendent sur un chantier, dans une entreprise de + ou - de 50 salariés voire dans toute autre situation professionnelle ne connaissent pas le stress, c'est leur quotidien. Le conflit est leur quotidien ! Le niveau scolaire n'a rien à voir dans le stress que génère ce concours.

Le lieu d'examen est ce qu'il est, des agents quittent leur domicile plusieurs jours pour un entretien de 30 minutes. Certains partent un ou deux jours avant pour être à l'heure ou assurés d'être en lieu et place et ne pas subir de grèves ou retards de transports. Ils attendent donc durant des heures qu'arrive enfin l'heure de convocation, ce qui par incidence génère du stress naturellement et ne peuvent plus le gérer car beaucoup ont déjà vu et entendu les collègues qui ont été convoqués les semaines précédentes.... Tous ces faits sont générateurs de stress !

Le SYNTEF CFDT a écrit une lettre ouverte à votre attention, que nous vous demanderons de transmettre à Monsieur le Président du jury afin de porter à sa réflexion le ressentiment des agents de catégorie B à la lecture de ce rapport issu du concours du CRIT 2017.

Le SYNTEF CFDT demande que soient apportées des précisions sur les règles qui doivent être appliquées quant à l'élaboration de la liste des agents qui seront proposés dans le cadre de la « promotion » agents CRIT 2018.

En effet, l'an dernier certaines régions ont établi leur liste « des 50 » en fonction des critères identiques à la promotion classique, donc de l'ancienneté normalement.... Le SYNTEF CFDT demande à ce que cette « liste » soit établie selon des critères propres de type « agent présentant le CRIT tous les ans ou agent présentant le CRIT trois fois »... et définis de sorte que toutes les DIRECCTE et que tous les agents soient traités dans les mêmes conditions, et qu'il n'y ait plus de clientélisme.

Le SYNTEF CFDT souhaite alerter sur le besoin de prendre en compte la motivation des agents CT à accéder au grade d'IT et notamment celle des agents à rester en SIT. Il est urgent de prendre cet aspect en considération, ce, dans l'intérêt et la continuité de l'action des SIT et du service rendu à l'utilisateur notamment, n'oublions pas que les agents se sont inscrits dans une démarche volontaire d'intervention dans les établissements de + et - de 50 salariés et sont en charge de sections à dominante. Dans ce sens, ils doivent être mieux considérés et leur motivation à devenir IT doit l'être tout autant.

Enfin, nous concluons en vous alertant sur le manque de dialogue social à tous niveaux dans notre administration, le manque d'écoute, le fait que les agents effectuent leurs missions avec conscience et professionnalisme malgré le manque de moyens humains et matériels mais tout cela les services que vous représentez ou plus précisément les personnes qui représentent notre administration ce jour ne le savent que trop.

La réduction des effectifs encore annoncée ce 8 janvier 2018 par Monsieur le Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique d'ici à 2022 de 220 000 fonctionnaires d'Etat ne présage rien de bon et laisse dubitatif quant à l'avenir de notre Ministère et de nos missions. Tout comme la restauration du jour de carence, la hausse des cotisations sociales et l'absence de gain de pouvoir d'achat pour les agents publics au contraire du privé, il ne faudra pas s'étonner que les agents craquent ou que les relations se dégradent encore. Il ne faudra pas être surpris que l'administration en général n'attire pas, à trop tirer vers le bas, on finit par y arriver et nous risquons de ne plus pouvoir faire et rendre un service public de qualité.

Réponses de l'administration :

Concernant l'avenir des CT, une négociation est ouverte et plusieurs scénarios sont à l'étude. Un premier retour a été fait par la Ministre et son Cabinet pour voir vers quelles évolutions il est possible d'aller. Le 10 janvier, la Ministre reçoit les OS...

Globalement les questions des OS portent sur des points qui relèvent de décisions gouvernementales, en matière notamment de baisse des effectifs, de maîtrise des dépenses publiques.

Relativement à la lettre ouverte de la CFDT, un groupe de travail, réfléchit à des évolutions. La formation de préparation des CT est perfectible et la DRH reviendra vers nous pour évoquer des pistes de travail.

L'administration découvre la lettre ouverte et prendra le temps d'en prendre connaissance, le rapport de Monsieur VILLE n'a rien d'exceptionnel pour la DRH, l'objectif des rapports n'est pas d'être insultant mais est d'arriver à améliorer les choses. Le président de jury est là pour poser les constats. La réaction vis-à-vis de ce rapport est vive de la part de l'ensemble des OS siégeant en CAP.

Mutations

La liste ne comprend que les postes pour lesquels il y avait des candidats.

| Poste à Pourvoir | Nom du candidat retenu | Service d'origine | Observations |
|--|------------------------|-------------------|---------------|
| UD 29 BREST Agent de contrôle | LEJEUNE Patricia | UD29 | 1 candidat IT |
| UD59 LILLE Ville Agent de contrôle | | | POURVU IT |
| UD60 COMPIEGNE Agent de contrôle | DUPIRE Nathalie | UD60 | |
| UD62 MONCHY Agent de contrôle | MONNET Laetitia | UR59 | |
| INTEFP CIF DE SAINT DENIS Assistante de formation | ROLLAND Christian | UD75 | Article 60 |

Le poste en CIF a été mis à la BIEP (bourse interministérielle) en raison de l'urgence.

UN AVIS FAVORABLE à la demande d'intégration dans le corps des contrôleurs du travail en date du 1^{er} juin 2016 de Monsieur Patrick DESMARETZ est donné.

REDUCTIONS D'ANCIENNETE 2015 DU CORPS DES CONTROLEURS DU TRAVAIL

Règles d'attribution :

- Bénéficiaires = agents non classés au dernier échelon de leur grade.
- Maximum de mois à attribuer = 90 % du nombre de bénéficiaires
- Répartition des bénéficiaires :
 - au moins 5 % à 3 mois
 - au moins 10 % à 2 mois
 - au moins 15 % à 1 mois

2 011 agents pour l'ensemble du corps des contrôleurs du travail peuvent bénéficier d'une réduction d'ancienneté.
Nombre maximum de mois de RA à attribuer : **1 811 (2 011 x 90 %)**

Principes :

- Attribution des RA par le CODIR de la DIRECCTE pour les services déconcentrés avec au moins 5 agents du corps des contrôleurs du travail ;
- Attribution des RA par le DRH pour les autres agents (services inférieurs à 5 agents, agents en détachement, en position normale d'activité ou mis à disposition et décharges syndicales supérieures ou égales à 4/5^{ème}).

I - Services déconcentrés et services supérieurs ou égaux à 5 agents :

Le nombre d'agents pouvant bénéficier d'une RA est de **1 972**.
Le nombre maximum de mois de RA à attribuer est donc de **1 776** (1 972 x 90 %)

Nous constatons que les minima de bénéficiaires de RA ont été respectés, à savoir :

- **120** bénéficiaires à 3 mois pour un minimum de 99 (1 972 x 5 %) ;
- **299** bénéficiaires à 2 mois pour un minimum de 197 (1 972 x 10 %) ;
- **815** bénéficiaires à 1 mois pour un minimum de 296 (1 972 x 15 %).

Soit un total de **1 234 bénéficiaires et 1 773 mois utilisés** pour 1 776 possibles.

II - Structures inférieures à 5 agents, agents en détachement, PNA ou MAD et décharges syndicales supérieures ou égales à 4/5^{ème} :

Le nombre d'agents pouvant bénéficier d'une RA est de **39**.
Le nombre maximum de mois de RA à attribuer est donc de **35 mois** (39 x 90 %)

Les minima de bénéficiaires de RA ont tous été respectés, à savoir :

- **2** bénéficiaires à 3 mois pour un minimum de 2 (39 x 5 %) ;
- **5** bénéficiaires à 2 mois pour un minimum de 4 (39 x 10 %) ;
- **22** bénéficiaires à 1 mois pour un minimum de 5 (39 x 15 %).

Soit un total de **29 bénéficiaires et 38 mois utilisés** pour 35 possibles.

III – Synthèse :

Le nombre total de mois à attribuer est de 1 811 ;
Le nombre total de mois utilisés en 2015 est de 1 811 (1 773 + 38) ;
1 263 bénéficiaires de RA pour l'ensemble du corps pour 2 011 possibles, soit 63 % répartis comme suit :

- **122** bénéficiaires à 3 mois **pour un minimum de 100** (2 011 x 5 %) ;
- **304** bénéficiaires à 2 mois **pour un minimum 201** (2 011 x 10 %) ;
- **837** bénéficiaires à 1 mois **pour un minimum de 301** (2 011 x 15 %).

2015 est la dernière année sur laquelle des réductions d'ancienneté peuvent être opérées depuis la mise en place de PPCR.

Concernant la publication des arrêtés il y a plusieurs situations :
Pour la réussite à l'examen professionnel de CT HC, les situations sont en cours de traitement dans RENOIRH et devraient être signifiées rapidement.

L'intégration des agents ayant réussi le CRIT en 2017 est prévue pour le 1^{er} trimestre 2018. Ce n'est qu'après (second trimestre) que seront traités les arrêtés pour les CT HC sur liste d'aptitude.

Enfin, il y aura le traitement des arrêtés de changement d'échelons.

Sur la question des critères de sélection pour l'établissement de la liste d'aptitude pour le CRIT, la DRH évoque une multiplicité des critères. Il n'y a pas que l'ancienneté mais également la manière de servir, l'exercice de responsabilités, le fait d'être hors classe.

Il convient de demander communication auprès des DIRECCTE sur les critères de sélection de la liste retenus localement.

.....

Conditions pour paraître et pouvoir bénéficier de l'avancement au grade de contrôleur hors classe

Modalités de calcul du nombre de promotions possibles

1.) Rappel : ratio pro pro : 10 % (3/4 par TA et 1/4 par EP)

cf. arrêté du 14 mars 2016 fixant les taux de promotion dans divers corps gérés par le ministère des affaires sociales et de la santé, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes et le ministère de la ville, de la jeunesse et des sports pour les années 2016, 2017 et 2018 (JO du 20 mars 2016)

2.) Tableau d'avancement au titre de l'année 2018

Au titre du TA 2017, il y avait 699 CT de classe normale qui étaient sur la liste des promouvables. Parmi ces 699 CTCN, 22 ont été reçus à l'examen professionnel CTHC 2016. En les retirant, on arrive à un chiffre de 677 promouvables 2017
 $7,5 \% \text{ de } 677 = \underline{\underline{51 \text{ postes pour le TA 2018}}}$ (50,78 arrondi à 51)

3.) Examen professionnel au titre de l'année 2017

Pour l'examen professionnel CTHC 2017, le nombre d'éligibles est de 674
 $2,5 \% \text{ de } 674 = \underline{17 \text{ lauréats possibles}}$
+ rattrapage de 2014 (EP non organisé, à rattraper sur 3 ans : 31 postes)
15 postes ont été rattrapés sur l'EP CTHC 2015 et 8 sur l'EP 2016, soit un total de 23.
Il reste à rattraper : $31 - 23 = 8$.
Donc, pour **l'EP CTHC 2017** : $17 + 8 = \underline{\underline{25 \text{ postes}}}$ (cf. arrêté du 30 mai 2017)
Nombre total : $51 + 25 = 76$

Rappel :

- nombre d'inscrits sur le TA CTHC 2017 : 60
- nombre de lauréats de l'EP CTHC 2016 : 28
soit un total de 88

La moyenne d'ancienneté dans le corps est de 12 ans et d'âge de 51 ans avec un maximum de 67 ans.

TABLEAU DES CONTRÔLEURS DU TRAVAIL

SYNTEF-CFDT – 14 avenue Duquesne – 75350 PARIS 07 SP

Tel : 01 44 38 29 20

Le Blog : www.syntef-cfdt.com E-mail : syndicat.cfdt@cfdt.travail.gouv.fr

PROMOTION HORS CLASSE AU TITRE DE L'ANNEE 2018

| NOM Prénom | Affectation |
|---|--|
| Mme AIME Sylvaine | DIRECCTE Centre-Val de Loire - UD Indre-et-Loire (37) |
| M. ANDRIEU David | DIRECCTE Ile-de-France - UD Paris (75) |
| Mme ANDRUETTE Anne-Marie | DIRECCTE Grand Est - UD Marne (51) |
| M. BASQUIN Romuald | DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes - UR (69) |
| M. BATAILLE Denis | DIRECCTE Hauts-de-France - UD Oise (60) |
| Mme BEGAGA Hanifa | DIRECCTE Provence-Alpes-Côte d'Azur - UR (13) |
| M. BEN RADIA Ouaheb | DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes - UD Savoie (73) |
| Mme BERTRAND Christine | DIRECCTE Grand Est - UD Moselle (57) |
| M. BESSON Gilles | DIRECCTE Provence-Alpes-Côte d'Azur - UD Vaucluse (84) |
| Mme BOTT Viviane | DIRECCTE Bretagne - UD Finistère (29) |
| Mme BOURREE-GROSEIL Laurence | DIRECCTE Bretagne - UD Ille-et-Vilaine (35) |
| Mme BOYER Corinne | DIECCTE Réunion (974) |
| Mme CANARD Martine | DIRECCTE Grand Est - UD Aube (10) |
| Mme CHATAIGNER Anita | DIRECCTE Pays-de-la-Loire - UD Vendée (85) |
| Mme CONTOUT Huguette | DIECCTE Guyane (973) |
| M. DIARD Patrice | DIRECCTE Centre-Val de Loire - UD Loir-et-Cher (41) |
| Mme DUBIAN BARBIER Martine | DIRECCTE Provence-Alpes-Côte d'Azur - UD Bouches-du-Rhône (13) |
| M. ENGUERIN Armand | DIRECCTE Ile-de-France - UD Yvelines (78) |
| Mme FAILLY Nathalie | DIRECCTE Hauts-de-France - UR (59) |
| Mme FAU Brigitte | DIRECCTE Occitanie - UD Pyrénées-Orientales (66) |
| M. FERRY Jean-Pierre | DIRECCTE Ile-de-France - UR (75) |
| Mme GERMAIN Angélique | DIRECCTE Normandie - UD Eure (27) |
| Mme GHIZZONI Christine (DETCHEVERRY) | DIRECCTE Ile-de-France - UD Seine-et-Marne (77) |
| M. GRAILLOT Pascal | DIRECCTE Ile-de-France - UD Essonne (91) |
| Mme JEANTET Fabienne | DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes - UD Haute-Savoie (74) |
| Mme KAUFFMANN Régine | DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté - UD Territoire-de-Belfort (90) |
| Mme LABORDERIE Fabienne | DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine - UD Charente-Maritime (17) |
| M. LE BINIGUER Marc | DIRECCTE Pays-de-la-Loire - UR (44) |
| Mme LETONDEUR Nadège | DIRECCTE Ile-de-France - UD Val-de-Marne (94) |
| Mme LOTTE Catherine | DIRECCTE Hauts-de-France - UD Pas-de-Calais (62) |
| Mme MERCIER Stéphanie | DIRECCTE Occitanie - UD Hérault (34) |
| Mme NENICH Véronique | DIRECCTE Grand Est - UD Moselle (57) |
| Mme OUELHADJ Yasmina | DIRECCTE Ile-de-France - UD Seine-Saint-Denis (93) |
| M. OU-RABAH Samuel | DIRECCTE Ile-de-France - UD Paris (75) |
| Mme PETREQUIN Fabienne | DIRECCTE Normandie - UD Calvados (14) |
| Mme PITAULT Karine | DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine - UR (33) |
| Mme QUECHON Stéphanie | DIRECCTE Ile-de-France - UD Hauts-de-Seine (92) |
| M. ROLLAND Christian | DIRECCTE Ile-de-France - UD Paris (75) |
| M. SAFFORES Frédéric | DIRECCTE Occitanie - UD Haute-Garonne (31) |
| M. SAID Samir | DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes - UD Haute-Savoie (74) |

| | |
|--------------------------|---|
| Mme SALAUN Laurette | DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté - UD Doubs (25) |
| Mme SALMON Evelyne | DIRECCTE Normandie - UD Manche (50) |
| M. SCHMITT Bruno | DIRECCTE Grand Est - UR (67) |
| Mme SINIBALDI Marguerite | DIRECCTE Provence-Alpes-Côte d'Azur - UD Var (83) |
| M. SPILMONT Vincent | DIRECCTE Hauts-de-France - UD Nord-Valenciennes (59V) |
| Mme TALICHET Sylvie | DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes - UD Loire (42) |
| Mme VIALE Brigitte | DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine - UD Dordogne (24) |
| M. ANGELINI Christophe | DIRECCTE Grand-Est |
| Mme GASCOU Jocelyne | DIRECCTE Occitanie – UD 34 |
| Mme HACALA Catherine | DIECCTE Saint Pierre et Miquelon |
| M. PIOTTE Arnaud | DIRECCTE Nouvelle Aquitaine |

Les dossiers des agents : MICHEL Dominique, PERTHUIS Daniel, DEHER Josiane, CHARASSON Muriel, DROUOT, ROCHET-CAPELLAN, MAILLOT, ANGELI, DEL DUCA ont été soulevés.

Le SYNTEF CFDT a soutenu la candidature de Madame GASCOU Jocelyne.

Vos représentants SYNTEF-CFDT en CAP

**Sophie VIAL – UD de l’Hérault – Béziers.
Sébastien MORVAN – UD 75**

Tel : 01.44.38.29.20 – syndicat.cfdt@travail.gouv.fr

La CFDT siège dans toutes les commissions de la CAP !

WWW.SYNTEF-CFDT.COM