

Annexe 1 - Préambule : fin 2012, un ministère en ébullition

Un dossier laissé en friche, la revalorisation des contrôleurs du travail.

Les contrôleurs du travail assurent les missions de contrôle (en application de la convention 81 de l'OIT) dans des établissements de moins de 50 salariés, les inspecteurs du travail ceux de cinquante salariés et plus. On trouve en principe deux contrôleurs dans chaque section d'inspection du travail, dont l'inspecteur du travail assure l'animation. Des contrôleurs sont aussi employés au service de renseignement, également partie du système d'inspection (Conv. l'OIT, article 3b), et ne pouvant être confié à d'autres corps, ni sous-traité.

Les contrôleurs du travail peuvent par ailleurs occuper d'autres missions d'animation de politiques, de contrôle, de gestion, dans les services déconcentrés (Directions du travail, puis Unités Territoriales) du ministère du travail.

Le corps des contrôleurs du travail, est ainsi de fait un corps de techniciens -du droit du travail- et à ce titre bénéficiait d'une grille indiciaire plus favorable à la grille réservée au fonctionnaire de catégorie B « type » aux termes du décret n°97-364 du 18 avril 1997.

Le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 (JO 15 novembre 2009) modifié portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat, n'a pas inclus les contrôleurs du travail, ce qui on le verra va les pénaliser en terme de reclassement. Mais l'excuse du ministère à l'époque est ambiguë: le corps, trop technique, mériterait un meilleur reclassement. Pourtant le Ministère de la Fonction publique s'engageait à reclasser tous les corps de catégorie B avant le 31 décembre 2011¹.

A rebours de ses obligations et de ses engagements, le DRH d'alors et d'aujourd'hui se retire de toute négociation et impose le gel de la situation tout au long de l'année 2012.

Un ministère marqué par « de profonds drames humains » (Michel SAPIN)

Le ministre le reconnaît lui-même : c'est d'un ministère profondément meurtri qu'il hérite en juin 2012 ; ce qu'il ne dit pas en revanche, c'est qu'il est meurtri en premier lieu par l'attitude de sa hiérarchie et de ses ministres du travail successifs. En effet, à la molle réaction suite à l'assassinat de deux collègues à Saussignac en 2004 succède une première tentative de restructuration (le PDMIT), qui échoue piteusement devant la résistance des agents, puis une totale indifférence face aux suicides de deux collègues syndiqués en 2011 et 2012, alors que le lien avec leurs conditions de travail ne fait pourtant aucun doute.

Tout au cours des années 2010-2012, le Ministère est régulièrement secoué par des mouvements d'exaspération des agents face à la situation qui leur est faite. Opérations spontanées de saturation des boîtes mails, assemblées générales à demi-sauvages, rédaction de cahiers de doléances... tout y passe. Mais 6 mois après l'arrivée de Sapin, rien n'indique une quelconque la prise en compte.

Pourtant les organisations syndicales déploient d'importants efforts pour recueillir et porter la parole des agents, notamment au cours des Assises du Ministère tenues en octobre 2012, dont le contenu revendicatif s'appuie fortement sur les cahiers de doléance... rien à faire. A un ministère meurtri, en attente de considération, M. Sapin n'a pour seule réponse que l'annonce simultanée, en décembre 2012, d'une restructuration de l'inspection du travail et d'une mesure exceptionnelle et limitée de promotion pour les contrôleurs, sous la forme d'un examen professionnel devant un jury.

1 - Date butoir émanant de l'accord national signé entre l'Etat, la CFDT, l'UNSA et la CGC en avril 2009, tel qu'écrit sur le portail du Ministère :

« La mise en œuvre de ces deux décrets interviendra progressivement, au plus tard au 31 décembre 2011, selon le calendrier défini par chaque administration dont relèvent les corps concernés. »

Annexe 2 – Un examen de reclassement discriminatoire

Il est constaté un taux de réussite nettement plus faible des candidates de sexe féminin que des candidats de sexe masculin, et des candidats âgés de plus de 45 ans sur les candidats de moins de 35 ans.

Le corps des contrôleurs du travail comprend 3413 agents en 2011, dont 70% de femmes. Par ailleurs sur environ 4000 agents de catégorie B du ministère, près de 3000 sont âgés de 45 ans et plus en 2012.

En juin 2013 sont publiés des textes réglementaires et d'application organisant les modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps de l'inspection du travail. Il s'agit concrètement d'un examen professionnel comportant une phase de présélection sur dossier, et pour les candidats admissibles d'une épreuve orale.

Le dossier porte exclusivement sur l'expérience et le projet professionnel du candidat, qui doit s'efforcer de la mettre en regard d'un profil recherché dans la nouvelle organisation, de laquelle le postulant ne sait rien. L'épreuve orale d'admission consiste en un entretien avec le jury, sur les mêmes sujets, le jury disposant du dossier de présentation. On notera que ce processus de sélection repose essentiellement sur la personnalité des candidats, telle que peut l'apprécier le jury².

Les dossiers individuels des candidats pour la phase de présélection pouvaient être envoyés jusqu'au 8 juillet 2013. 1161 agents se sont présentés, 1104 dossiers ont été effectivement déposés. Les résultats de présélection fixant la liste des candidats admissibles ont été publiés le 20 juillet 2013, 255 candidats ont pu se présenter à l'épreuve d'admission.

Après les résultats d'admissibilité, l'administration communique à l'ensemble de ses agents un document qui relève l'écart entre la proportion de femmes dans le corps des contrôleurs du travail : 70%, la proportion de femmes inscrites à l'EPIT : 66.58%, et la proportion de femmes présélectionnées : 64.31 %. La Dagemo (ressources humaines) ne tente aucune explication sur ce constat, alors qu'elle le fait dans le même document en ce qui concerne la répartition par âge des candidats et celle des admissibles.

Ce document est adressé dans un contexte socialement très tendu où la majorité des agents et de leurs organisations syndicales exprime son opposition à la réforme de l'inspection du travail au sein de laquelle l'EPIT est une des composantes. Dans ce document, la Dagemo conclut son analyse en estimant que « cela démontre une adhésion à l'EPIT de la part de tous les contrôleurs du travail y compris les plus anciens ». Il faudrait plutôt analyser cet effort de communication en direction du personnel, totalement inédit par sa rapidité et sa diffusion massive, comme une forme de propagande émanant d'une hiérarchie n'ayant pas réussi à convaincre la majorité de son personnel du bien-fondé de la réforme décidée.

Les épreuves orales se sont déroulées à Paris du 1^{er} au 17 octobre 2013. La liste des 130 candidats et candidates admis est publiée dans la foulée, elle est datée du 17 octobre 2013.

Discrimination : on peut constater une disparité flagrante dans les taux de réussite respectifs des candidats de sexe masculin et des candidates de sexe féminin, et selon l'âge des candidats. Ainsi les femmes représentent 66.58% des inscrits, mais 64.32% des admissibles et 54.62% des admis, dont les 130 lauréats se répartissent en 59 hommes et 71 femmes. Ainsi, un dossier déposé par un candidat masculin avait 16 % de chances d'être pris, un dossier déposé par un candidat féminin 9 % ; autrement dit le jury a pris un dossier femme sur 11, un dossier homme sur 6. Pour résumer : un

2- S'il s'agissait de rechercher des personnes démontrant qu'elles possèdent des compétences techniques, des connaissances, la nature des épreuves aurait été différente. Ainsi lors d'un précédent plan de transformation d'emplois de 350 postes de contrôleurs du travail en inspecteurs du travail dans les années 1991-1994, 60 % des postes pourvus l'ont été par concours, comprenant 3 épreuves écrites dont deux basées sur des connaissances et consistant en des dissertations.

dossier femme avait en gros deux fois moins de chances qu'un dossier homme.

De même la moyenne d'âge des inscrits est de 47 ans, celle des présents à l'oral est aussi de 47 ans, celle des admis de 43 ans seulement:

- Sur la tranche d'âge des moins de 35 ans 80 dossiers ont été déposés et 18 admis soit 22 % de chances ;
- Sur la tranche d'âge 35-44 ans 356 candidats se sont présentés, 50 ont été admis soit 14 % de chances ;
- Sur la tranche d'âge de 45 ans et plus 725 dossiers ont été déposés et 62 admis soit 8,5 % de chances.

La conclusion s'impose d'elle-même : pour avoir le plus de chances de réussite à l'EPIT mieux valait être un homme plutôt qu'une femme, âgé de moins de 45 ans ! L'examen qui devait être une reconnaissance des acquis de l'expérience a en réalité nettement défavorisé les plus âgés et les femmes.

Interrogées par les organisations syndicales sur **un tel écart dans un tel processus de promotion « massif »**, le Ministère n'a à ce jour apporté aucune réponse. Cette obligation fait pourtant partie du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé en mars 2013. Ainsi en application de la mesure 6 de ce protocole intitulé « mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement », le ministère du Travail « doit s'engager dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire du processus de recrutement » de l'EPIT, ce qu'il s'est abstenu de faire.

En ne réagissant pas à une situation de discrimination indirecte subie par l'ensemble des candidates femmes, et des candidats et candidates les plus âgés à cet examen, le Ministre se met également en contradiction avec les articles 6 et 6bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, selon lesquels :

- *Article 6*

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. [...]

- *Article 6 bis*

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.[...]

Annexe 3 – Entrave aux fonctions des CHSCT

Lorsque les consultations du Comité Ministériel d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail débutent, le décret reclassant les contrôleurs du travail et supprimant leur corps est déjà paru et entré en application. Ainsi, ni le CHSCT Ministériel ni les CHSCT Régionaux des services déconcentrés du ministère n'ont été consultés avant l'adoption de dispositions qui entrent pourtant dans leurs champs de compétence.³

Déclaration des organisations syndicales

Vous nous avez convoqué à une réunion du CHSCT Ministériel pour le 12 novembre 2013 à 14h30.

Un seul point à l'ordre du jour, le projet de note adressé par le Ministre du Travail aux DIRECCTE(s) pour la mise en œuvre du plan de réforme engagé depuis décembre 2012.

Or, depuis le 28 octobre 2013, nous ne sommes plus dans le cadre d'un projet de note, mais bien dans le cadre d'une décision d'organisation de la mise en œuvre.

En effet, et bien que les organisations syndicales du CTM aient demandé au Ministre à plusieurs reprises et depuis plusieurs mois, compte tenu des modifications importantes des organisations du travail contenues dans ce projet et des conséquences prévisibles sur la santé des agents, de consulter le CHSCTM sur le projet de mise en œuvre avant que soit rendu l'avis du CTM, vous n'avez pas voulu tenir compte de cette demande [faisant fi de l'exigence posée en droit et par laquelle lorsque les deux institutions sont concernées par un même projet, l'instance compétente sur les questions de santé au travail est consultée avant et transmet son avis à l'instance compétente sur les questions d'organisation des services afin que celle-ci dispose de l'ensemble des éléments lui permettant de former un avis éclairé].

La note transmise aux DIRECCTE(s) est identique en tous points au projet alors que l'ensemble des organisations syndicales ont unanimement refusé d'avaliser son contenu.

Logiquement, les membres du CHSCT, qui doivent se prononcer sur les conséquences de la réforme sur la santé des agents, refusent de le faire avant d'avoir pu entendre un expert. Ils relèvent à première vue de nombreux risques:

Importance et rapidité de la réorganisation : 3000 agents vont changer de poste ; chacun aura une nouvelle hiérarchie : c'est donc une réorganisation complète du travail. Pour certains leur postes va disparaître (ARM...) et ils devront trouver un nouveau poste dans le nouvel organigramme qui n'est pas en place.

Impact sur la charge de travail :

- comment sera absorbée la charge de travail des contrôleurs partis 6 mois en formation ?
- quelle évaluation de la charge de travail induite par le fait que les inspecteurs devront prendre en charge, pendant la phase transitoire, une partie des établissements de -50 en plus des établissements de +50 ?
- quel impact sur la charge de travail du fait de la diminution prévisible des agents de contrôle et des agents de secrétariat ?
- quels nouveaux postes de travail pour les secrétariats d'inspection ?
- quel critère de répartition de la charge de travail entre agents de contrôle et entre agents de secrétariat dans le cadre du redécoupage ?

3 – Défaut de consultation du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – Aux termes de l'article 57 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique :

Art. 57. — Le comité est consulté :

« 1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

« 2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents. »

Risques psycho-sociaux :

- quelle évaluation des RPS dans la période actuelle où chacun (secrétaires de section, agents de contrôle, directeurs adjoints) sait que son poste va changer d'ici un an (secteur de contrôle, supérieur hiérarchique, tâches, organisation du travail) ?
- quels effets de la réforme sur les secrétaires de section puisqu'il est annoncé un changement de leur organisation du travail et de leur emploi (assistance au contrôle) ?
- quels effets de la réforme sur les contrôleurs qui resteront (dont un nombre non négligeable aura été refoulé par l'examen de reclassement) et qui deviendront des agents de contrôle minoritaires disposant de moins de compétence que la majorité de leurs collègues?
- quels effets de la réforme sur les inspecteurs qui verront arriver des supérieurs hiérarchiques disposant, sur leur territoire de compétence, des mêmes pouvoirs de contrôle qu'eux ?
- quels effets de la réforme sur les directeurs adjoints dont les postes de travail disparaissent et qui devront être reclassés sur des postes de DUC particulièrement ambigus ou ailleurs s'ils ne le souhaitent pas?

Le passage en force continue: alors qu'en temps normal, l'appel à expertise du CHSCT suspend la consultation, le Comité Technique Ministériel, qui aurait du recevoir l'avis du CHSCT avant toute consultation, est tout de même convoqué en décembre 2013. Une procédure de marché public est néanmoins ouverte, à laquelle répond le cabinet Alternatives Ergonomiques. Mais d'emblée le cabinet relève qu'il va éprouver les plus grandes difficultés du fait de l'attitude du Ministère. Dès sa réponse au cahier des charges, il met en garde:

Extraits réponses AlterErgo

- La lettre adressée le 12 septembre à tous les agents par le ministre Michel Sapin fait état d'un « certain malaise dans les services, alourdi par de terribles drames humains », d'un dialogue social qui ne fonctionne pas bien, d'agents en perte de sens et de repères. Or, de cette situation, aucun document annexe ne produit d'analyse. Il existe pourtant un certain nombre de travaux (dont ceux auxquels a participé AlterErgo) qui font souvent état d'un décalage entre les attentes de l'administration envers les agents et la conception qu'eux-mêmes portent de leurs missions. Ce constat a été fait à plusieurs reprises, tant du côté du corps de contrôle que du côté emploi. Quelle place ont pris ces analyses dans le processus de réorganisation et en quoi va-t-il y répondre?
- L'insistance qui est mise dans les différents textes sur la nécessité que les agents de contrôle agissent de façon plus collective (il est parfois précisé « collective et organisée ») est probablement l'indicateur d'une difficulté particulière. Quelle relation ce manque de collectif (selon le ministère) a-t-il avec l'exigence d'indépendance, extrêmement sensible, on le sait et on le comprend, qui est une préoccupation constante du corps de contrôle? Comment la future organisation permettra-t-elle de ne pas affecter ce fondement même de la pratique, réaffirmé dans les annexes au CCP?
- D'une façon générale, l'annonce d'un renforcement des pouvoirs des agents du ministère, dans un contexte où il n'y a pas de renforcement des effectifs ne peut que demander des choix dans les orientations (c'est l'objet du schéma régional). Les différents textes affirment la nécessaire association des agents. Que peut-il en être dans la réalité?
- Il est paradoxal que, disant s'appuyer sur le dialogue social, le ministère semble passer outre une opposition, ferme ou feutrée, de certaines organisations syndicales, non compensée par un faible soutien des autres. Implicitement, il semble que le ministère pense les organisations syndicales en déphasage avec les agents. Comment espérer fonder des relations sociales de qualité sur cette méfiance? Comment l'organisation toute entière ne serait-elle pas grippée par l'impression qu'on n'a pas accès au point de vue des agents?