

À l'issue de trois réunions de négociation, les organisations syndicales ont souhaité que la ministre porte auprès de son homologue de la fonction publique une mesure d'intégration de l'ensemble des contrôleurs du travail qui n'auraient pas été titularisés dans le corps de l'inspection à la fin du plan de transformation d'emploi. Après l'audience avec le directeur de cabinet de la ministre, il a été convenu que la négociation avec la DRH reprendrait d'ici fin mai afin de définir des actions qui sans être l'équivalent d'un nouveau plan de transformation que la ministre ne souhaite pas porter, puisse donner une perspective de carrière aux contrôleurs du travail.

Pour la reprise des discussions, l'administration propose aux organisations syndicales deux séquences d'échange :

La première, objet de la rencontre du 31 mai, sur les possibilités d'intégration des contrôleurs du travail dans le corps de l'inspection à l'issue du plan de requalification. La seconde, à une date à convenir, sur la carrière et missions des contrôleurs du travail n'intégrant pas le corps de l'inspection.

*

1 – INTÉGRATION DES CONTRÔLEURS DANS LE CORPS DE L'INSPECTION

À l'issue du plan de requalification (PTE) dont le dernier concours réservé permettra d'intégrer le 1538^{ème} candidat en 2019, il restera en fonction dans le corps un peu plus de 900 contrôleurs.

La voie d'accès traditionnelle par concours interne qui a été maintenue mais n'était plus attractive pendant l'existence du plan de requalification sera toujours disponible à raison de 20% des postes ouverts aux concours.

Un projet d'arrêté réformant le concours interne pour le rendre plus proche de l'expérience acquise par les agents et moins académique est en cours d'adoption et a fait l'objet d'une première discussion en groupe de travail avec les organisations syndicales dans le cadre des travaux conduits par H. Bouchet. Une présentation du projet de texte traduisant cette réforme est prévue au CTM reconvoqué du 5 juin.).

Axe 1 de négociation :

Discuter pour la période 2020-2022 les mesures suivantes :

- revoir à la hausse le % de postes ouverts au concours interne sur le fondement des éléments GPEC, déjà communiqués aux organisations syndicales (sur le taux de départ et le besoin de remplacement des IT à compter de 2020.) — prendre, en conséquence, pour une durée limitée à déterminer, un texte dérogatoire au % traditionnellement admis par la FP pour le concours interne – sans remettre en cause l'augmentation de la part dédiée au 3^{ème} concours mais par réduction de la part du concours externe-.

Le concours interne pourrait être porté à 40 % de la totalité des postes ouverts aux concours pendant trois ans (2020 à 2022).

- Relever temporairement le niveau de la clause de sauvegarde (promotions au choix) pour augmenter les possibilités de promotions. La négociation pourrait porter sur l'ouverture pour une partie de ces promotions, d'un accès par examen professionnel possible réglementairement mais qui n'a jamais été ouvert (hormis le PTE). Elle suppose l'organisation d'épreuves et des conditions d'éligibilité –d'ancienneté notamment- différente de celles du concours interne.

Axe 2:

- Renforcer la préparation du concours interne par une formation adaptée et renforcée, confiée tant à l'Intefp qu'à la DRH dans le cadre de son offre de formation continue et de la préparation aux concours.

- Discuter du principe et si accord des modalités d'un temps de préparation dédié, type cycle préparatoire

Axe 3 :

- Préparer les CT qui le souhaitent, une fois détachés dans le corps des SA, à l'examen professionnel d'attaché d'administration en intégrant dans l'ONF une proposition de préparation.

2 – CARRIERE DES CONTROLEURS DU TRAVAIL

Axe 1 :

- Affirmer le maintien des CT en section à l'issue du PTE
- Préciser les possibilités de mobilité des CT vers les sections

Axe 2 :

- Poser le principe qu'un contrôleur pourra au-delà de 2020 continuer à se voir offrir des possibilités de mutation sur tous les emplois de catégorie B des DIRECCTE et de l'AC.
- Valider avec les OS les missions susceptibles d'être confiées à un CT
- Proposer des accompagnements des CT vers tout emploi de B hors contrôle (construction de parcours, formation)
- Organiser et garantir un entretien de carrière systématique des CT restant à l'issue du PTE

Axe 3 :

- S'agissant des différentes pôles, définir le parcours possible d'un CT et poser dans l'accord les conditions d'éligibilité à la promotion par liste d'aptitude.