

Sud TRAVAIL
AFFAIRES
SOCIALES

12, bd de Bonne Nouvelle 75010 PARIS
tel : 01 44 79 31 65, 69 Fax : 01 44 79 31 72
site internet : www.sud-travail-affaires-sociales.org
site intranet: www.intracom.travail.gouv.fr
syndicat.sud1@sud.travail.gouv.fr

***Dossier
discriminations
en CAP pour les
Promotions
des B en A***

Demandeur : Syndicat SUD TRAVAIL, contre la décision du Ministre de l'Emploi et de la Solidarité que constitue la liste d'aptitude d'inspecteurs du travail au choix, datant du 12 janvier 2002 et publiée au journal officiel le 20 février 2002.

Pour faire un bon plan de carrière, il n'y a pas de hasard

- ***mieux vaut être un homme qu'une femme (nous avons fait un recours au tribunal administratif sur ce point),***
- ***mieux vaut être en DR qu'en DD,***
- ***mieux vaut être hors section qu'en inspection du travail,***
- ***mieux vaut être aux transports qu'au ministère du travail,***
- ***mieux vaut être syndicaliste dans les services pour être promu,***
- ***mieux vaut être à la DAGEMO que dans les services déconcentrés,***
- ***mieux vaut être proche et connu d'un élu en cap pour être promu,***
- ***mieux vaut ne pas être de certaines régions pour être promu.***

Ce dossier dénonce les agissements de notre administration qui use de son bon vouloir en CAP et n'effectue qu'une mascarade de consultation pour promouvoir qui elle souhaite. Ce dossier ne met pas en cause les agents promus.

Le corps des contrôleurs du travail est constitué d'environ 3000 agents qui peuvent être promus dans le corps des inspecteurs du travail selon l'article 4 du Décret 2000-747 du 1er août 2000, portant statut particulier du corps de l'inspection du travail.

Peuvent être promus au choix au grade d'inspecteur du travail, les contrôleurs du travail ayant 9 ans de services civils effectifs dont 5 en catégorie B et âgés de 40 ans au moins au 1er janvier de l'année de la nomination.

Les élus en CAP d'inspecteurs du travail ont siégé à la CAP du 11 et 12 décembre 2001; il leur a été remis comme documents préparatoires la liste des agents proposables au grade d'inspecteurs du travail.

Nous avons constaté (voir tableau ci-dessous élaboré par notre syndicat) pour le seul ministère de l'emploi que 1415 femmes et 503 hommes soit 1918, étaient promouvables soit 73,77 % de femmes. En y adjoignant les effectifs promouvables de l'agriculture et des transports nous atteignons le nombre de 1479 femmes et de 551 hommes.

Nous constatons au vu de la liste d'aptitude du 12 janvier 2002 que 7 femmes et 7 hommes ont été promus au grade d'inspecteur du travail. 9 étaient de classe exceptionnelle et 5 de classe supérieure.

	Sexe	Grade	Ministère	Affectation en/hors section
1	Homme	Classe supérieure	Emploi	INTEFP
2	Femme	Classe exceptionnelle	Emploi	DD Guyane
3	Femme	Classe supérieure	Emploi	DAGEMO
4	Femme	Classe supérieure	Transports	
5	Homme	Classe exceptionnelle	Emploi	DD Valenciennes
6	Femme	Classe exceptionnelle	Emploi	DD Oise (60)
7	Femme	Classe exceptionnelle	Agriculture	DEPSE
8	Homme	Classe exceptionnelle	Emploi	DD Nancy
9	Femme	Classe exceptionnelle	Emploi	DD Paris
10	Homme	Classe exceptionnelle	Emploi	DD Toulouse (31)
11	Homme	Classe exceptionnelle	Transports	45
12	Homme	Classe exceptionnelle	Emploi	DR 34
13	Homme	Classe exceptionnelle	Emploi	DD 67
14	Femme	Classe supérieure	Emploi	DR 75

Nous avons repéré dans cette liste toutes les discriminations qui font qu'il n'y a aucune égalité de traitement entre les contrôleurs du travail qui remplissent les conditions pour être promouvables en inspecteur du travail.

Le seul critère réglementaire pour promouvoir un agent est l'appréciation de sa valeur professionnelle, de son mérite au vu des feuilles de notation comprenant une note chiffrée et une appréciation littérale, et ce, chaque année. Y sont associés l'expérience et la qualification; aucun autre critère a priori ne peut jouer dans le choix de l'administration.

Mieux vaut être un homme qu'une femme
(Nous avons fait un recours au tribunal administratif sur ce point)

Les chiffres sont accablants. Le sexisme est à tous les niveaux. Les DD et DR qui proposent, et la DAGEMO qui synthétise les propositions sexistes et le Cabinet qui valide en signant.

Disons tout d'abord que les contrôleurs du travail hommes n'ont pas de fonction ni de tâches différentes de celles effectuées par les femmes, de même ils n'ont pas de responsabilités hiérarchiques supérieures. Ils n'ont pas non plus d'ancienneté plus grande dans le corps et dans les grades. Et pourtant, ils sont nettement favorisés.

La lecture des dossiers individuels permet d'effectuer le choix entre les agents. Les directeurs régionaux font un choix entre ceux qui remplissent les conditions pour faire des propositions à la direction de la DAGEMO. Les critères retenus par l'administration centrale sont les mêmes.

Nous constatons en examinant les propositions des directeurs régionaux qu'ils considèrent les hommes beaucoup plus méritants que les femmes. Les directeurs régionaux dans leur grande majorité ont fait des propositions sexistes.

Pour le ministère de l'emploi, au niveau régional :

- Basse Normandie : 83 % de femmes promouvables, un homme et une femme proposés,
- Paca : 70% de femmes 1 homme et une femme proposés,
- Franche Comté: 86 % de femmes, un homme proposé,
- Midi Pyrénées: 75 % de femmes, trois hommes une femme proposés,
- Champagne Ardennes : 91 % de femmes, deux hommes une femme proposés,
- Lorraine : 80 %de femmes, deux hommes une femme proposés,
- Ile de France : 78 % de femmes, un homme trois femmes proposés,
- Poitou Charente : 81% de femmes, trois femmes proposés. C'est une femme qui est DR,
- Bourgogne : 71 % de femmes et 2 hommes proposés,
- Bretagne : 74% de femmes et deux hommes et une femme proposés,
- Centre : 75% de femmes promouvables et 4 hommes proposés,
- Rhône-Alpes : 76% de femmes et 3 hommes une femme proposés...

Transports : 14 femmes promouvables/28 agents. Sont proposés 1 homme et 1 femme.

Agriculture : 70 femmes promouvables/84. Est proposées semble t'il une femme uniquement.

En bref, au nord, au sud, à l'est ou à l'ouest quelque soit l'administration, les hommes sont considérés comme supérieurs.

Promotion en classe exceptionnelle

	Promouvables		Promu(e)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Travail	299 (69%)	133 (31%)	3 (43%)	4 (57%)
Agriculture	14 (64%)	8 (32%)	1	0
Transport	2 (50%)	2 (50%)	0	1
Total	315 (69%)	143 (31%)	4 (44%)	5 (56%)

Promotion en classe supérieure

	Promouvables		Promu-e-s	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Travail	429 (71%)	174 (29%)	2 (50%)	2 (50%)
Agriculture	20	18	0	0
Transport	11 (61%)	7 (39%)	1	0
Total	460 (70%)	199 (30%)	3 (60%)	2 (40%)

Aucune promotion en classe normale (704 femmes promouvables et 209 hommes).

Soit au total 7 hommes et 7 femmes promus par l'administration.

En respectant la proportionnalité :

- en classe exceptionnelle il y aurait du y avoir 6.2 femmes promues et 2.8 hommes,
- en classe supérieure il y aurait du y avoir 3.5 femmes promues et 1.5 hommes,
- pour le deux grades 9,7 femmes et 4.3 hommes (775 femmes et 342 hommes soit 69,3 de femmes)

Pour l'ensemble du corps : 1479 (73%) femmes et 551 (27%) hommes soit 2030 promouvables.

Les femmes auraient du être promues au nombre de 10 (71.4%) et les hommes au nombre de 4 (28,6%).

Depuis de nombreuses années les hommes sont plus souvent promus dans les grades supérieurs de contrôleurs du travail. Ils montent donc plus vite dans la hiérarchie et ont donc plus de chance d'être promu en catégorie A.

Parmi les promouvables (qui ont donc plus de 40 ans).

En classe normale il y a 22% d'hommes.

En classe supérieure 28%.

En classe exceptionnelle, 30%.

Plus on monte dans les grades, plus il y a d'hommes.

Il y a donc un effet cumulatif d'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes. Ils sont promus dans les grades supérieurs et sont promus plus en A. La boucle est bouclée.

Pourtant, le préambule de la constitution de 1946 affirme que les femmes ont vocation à tous les emplois publics dans les mêmes conditions que les hommes. Il dispose qu'aucune discrimination ne peut être faite dans les conditions d'emploi des hommes et des femmes à moins qu'elles ne soient justifiées par la nature des fonctions ou par les conditions de leur exercice.

L'article 6 du titre I du statut général de la fonction publique du 16 juillet 1983 modifiée dispose : « *aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe, de leur état de santé, de leur handicap ou de leur appartenance ethnique* »

De même, la directive européenne du 9 février 1976 affirme le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail.

Le principe de non-discrimination entre les sexes est donc la règle et ne peut souffrir de dérogation en ce qui concerne la promotion professionnelle.

Nous attendons de l'administration qu'elle nous démontre qu'il n'y a eu aucune discrimination en défaveur des femmes et que les hommes promus avaient un mérite supérieur à celui des femmes.

Si l'administration n'est pas en mesure de nous démontrer cette supériorité des hommes, elle aura démontré que ses choix étaient discriminatoires envers les femmes.

Comment démontrer que les 7 hommes promus seraient plus méritants que les 1415 femmes promouvables ?

De notre point de vue, sans une telle démonstration de la part de l'administration, 73 % de femmes étant promouvables, elles auraient du être promues à au moins 70% et non à 50%.

Nous estimons que notre Ministre, en signant l'arrêté, a pris en compte d'autres critères que la valeur professionnelle individuelle des agents promus en listant des hommes, qui par nature, seraient plus méritants, plus compétents, plus qualifiés que les femmes, que dans ces conditions la Ministre et la CAP n'ont pas procédé à l'examen sérieux et comparatif de la situation de chacun des promouvables.

Nous estimons qu'il y a rupture d'égalité professionnelle pour la promotion entre les agents des deux sexes, discrimination sexuelle à l'encontre des femmes promouvables et que les choix faits sont des choix sexistes,

Nous avons demandé l'annulation de la liste d'aptitude qui ne respecte pas le principe d'égalité de traitement entre les agents des deux sexes.

Nous demandons qu'il soit tenu compte du principe d'égalité entre les sexes dans les propositions faites par les directeurs départementaux et régionaux. Les femmes doivent être promues proportionnellement à ce qu'elles représentent dans le corps.

*

**

Mais les inégalités de traitement ne s'arrêtent pas là. Les choix de l'administration pour promouvoir les agents n'ont rien à voir avec leur mérite. D'autres critères rentrent en jeu.

Mieux vaut être en DR qu'en DD

Voilà le clientélisme.

En direction régionale TEF, il y a 216 contrôleurs du travail promouvables, soit 11 % de tous les promouvables. Il y a 2 promus des DR soit 2/11 soit 18%.

Nous constatons que les DR choisissent d'abord pour les propositions les agents qu'ils connaissent à la DR. 30 agents sur 216 (13%) sont proposés en DR alors que 70 sur 1702 (4%) sont proposés en DD. 5 DR proposent en 1^{er} des agents de la...DR. Il y a donc une promotion de proximité. Plus on est près du bon dieu...

Mieux vaut être à la DAGEMO ou à L'INTEFP que dans les services déconcentrés

Voilà le clientélisme.

De même, le directeur de la DAGEMO et celui de L'INTEFP choisissent les leurs et les imposent dans les 14 promus.

- 6 promouvables à la dagemo : un promu
- 3 promouvables 1 promu à l'intefp
- 1878 promouvables en services déconcentrés : 8 promus soit une chance sur 234

De même il vaut mieux être à la Direction parisienne du ministère de l'agriculture pour être promu.

Mieux vaut être hors section qu'en section d'inspection du travail

Il y a 886 contrôleurs en section au ministère de l'emploi : aucun contrôleur en section sur 11. Etre en section d'inspection, alors que de notre point de vue, il s'agit de la fonction la plus qualifiée pour les B, est donc pénalisant et est rédhibitoirement une tare pour être promu.

Les DD et DR ne connaissent pas les contrôleurs en section et les excluent de toute promotion. Un bon agent doit être hors section. Ce qui est contradictoire avec la revalorisation demandée pour les contrôleurs par l'administration qui ne sait mettre en avant que les contrôleurs en section pour démontrer la spécificité du corps, et sa forte qualification.

Avec deux contrôleurs en section à l'ITT, la DAGEMO considère que cela fait 2/14 contrôleurs en section, soit une proportion proche d'un tiers que constitue le ratio des contrôleurs en section. Ce raisonnement est très spécieux l'appréciation n'ayant de sens qu'au ministère de l'emploi.

La collègue de l'ITEPSA promue est hors section, à la direction nationale du Ministère. Ceux de l'ITT doivent être mis de côté car les B sont principalement en section.

Mieux vaut être aux transports qu'au ministère du travail

En effet, les contrôleurs à l'ITT ne sont que 28 promouvables. Deux d'entre eux ont pourtant été promus. Quand on est à l'ITT, on a une chance sur 14 d'être promu.

Pour l'ITEPSA, une chance sur 84.

Pour les services déconcentrés Emploi, une chance sur 234.

A la DAGEMO, une chance sur 6.

A l'INTEFP, une chance sur 3.

Mieux vaut être syndicaliste dans les services pour être promu

Voilà le clientélisme encore.

Deux syndicalistes connus, contrôleurs du travail ont été promus sur 14 promus, ce qui signifie que certains syndicalistes ont des promotions, du fait de leur appartenance syndicale. Les élus d'un autre syndicat ont d'ailleurs soutenus les candidats de deux permanents ou ex-permanent de leur organisation (sans succès doit-on le préciser).

Mieux vaut connaître un élu en cap pour être promu

Des élus en CAP ont soutenu les collègues de leur DD. Nous ne pouvons concevoir qu'un élu pourrait, dans cet exercice pipé d'avance, considérer que les agents de son entourage seraient plus méritants que les 1950 autres qu'il ne connaît pas. C'est ce que l'on appelle le clientélisme local, et qui s'est fait à cette CAP.

Mieux vaut appartenir à certains syndicats pour être promu

Voilà le clientélisme.

Alors que les élus en CAP sont les élus de tous, chacun fait jouer à mots couverts, l'appartenance syndicale « en sortant le dossier » d'un ou plusieurs agent. Tout le monde en CAP comprend le « message » et chacun sort « ses » dossiers. Et le DAGEMO, qui préside la CAP joue le jeu, voire le suscite. Tous les syndicats « jouent le jeu », sauf SUD.

Mieux vaut ne pas être dans les grosses régions telles que Rhône Alpes ou Paca

Si l'on part de l'idée simple qu'il y a des agents « méritants » partout, cela signifie que les agents doivent être promus à la proportion du nombre de promouvables dans leur région.

Pas de promotion cette année pour deux grosses régions: PACA (167 agents), Rhône Alpes (185).

Dans la région parisienne, il y a 315 promouvables : deux ont été promus, ce qui est la moyenne ;

En alsace, il y a 47 promouvables et un promu. En Picardie un promu pour 26 promouvables

Mieux vaut être en classe supérieure ou classe exceptionnelle que simple contrôleur

SUD TRAVAIL pense que c'est parmi les plus anciens dans le corps que doivent être promus les agents. On peut ainsi se satisfaire qu'il y ait peu de contrôleur de classe normale qui soient proposés. 7 sur 993 promouvables : pas de promotion turbo !

Mais il faut rajouter immédiatement, qu'il y a beaucoup de CT de classe normale aux derniers échelons et qui font leur travail aussi bien que les CT classe supérieure et classe exceptionnelle, qui n'ont pas passé le concours de classe exceptionnelle ou ne l'ont pas réussi, ou n'ont pas été promus au choix.

Ainsi il y a 313 contrôleurs de classe normale au 9^e échelon (15 ans d'ancienneté),
377 contrôleurs de classe normale au 10^e échelon (18 ans),
224 contrôleurs de classe normale au 11^e échelon (21 ans),
92 contrôleurs de classe normale au 12^e échelon (24 ans),
33 contrôleurs de classe normale au 13^e échelon (28ans),
soit plus de mille contrôleurs qui ont autant d'ancienneté que ceux qui sont dans les deux grades supérieures.

*

**

Répetons que ce dossier est élaboré pour démontrer les mécanismes de décision de notre hiérarchie administrative. Il n'est en rien une remise en cause des agents promus. Mais ils comprendront certainement à quoi tient leur promotion. Leur mérite individuel par rapport à leurs collègues est relativement secondaire dans l'affaire.

L'administration promeut qui elle veut.

Quand l'administration nous parle de mérite, qu'elle veut mettre des « outils d'évaluation... moderne, innovants », elle se moque de nous et ne jouit d'aucune crédibilité.

Les choses ne pourront s'arranger que s'il y a tout d'abord un effort sur le nombre de postes à la promotion.

Il y a, en effet, très peu de postes de promotions en regard du nombre de promouvables. La règle du 1/6^e prévu des promotions annuels de A dans le décret 200.747 est ridicule.

La revalorisation des contrôleurs doit aussi passer par un nombre nettement plus important de promotions dans le corps d'inspecteur. Sud Travail revendique que 5% des contrôleurs passent chaque année. Ainsi, en 20 ans tous les agents du corps peuvent passer A.

REPARTITION H/F DES AGENTS "B" PROMOUVABLES IT

Hors agriculture, transport et détachés.

	CLASSE EXCEPT.		CLASSE SUPERIEURE		CLASSE NORMALE		TOTAL		TOTAL	%femmes	PROPOSES DR	LISTE D'APTITUDE	section ?
	F	H	F	H	F	H	F	H					
Adm° centrale	6	0	3	3	3	3	12	6	18	66,67%	4 F	1 F	HS
INT	2	3	3	4	10	0	15	7	22	68,18%	2H 2F	1H	H.S
PACA	22	11	34	24	61	15	117	50	167	70,06%	1H 1F		
Basse Norm	8	0	13	3	20	5	41	8	49	83,67%	1H 1F		
Bourgogne	8	4	14	5	16	6	38	15	53	71,70%	2H		
Franche-Comté	10	3	8	1	13	1	31	5	36	86,11%	1H		
Corse	0	1	4	1	9	3	13	5	18	72,22%	1H 3F		
Midi-pyrénées	16	11	22	5	38	9	76	25	101	75,25%	3H 1F	1H	HS HS
Aquitaine	14	10	30	11	29	11	73	32	105	69,52%	3 F		
Languedoc R	13	11	15	15	21	7	49	33	82	59,76%	2H 2F		
Bretagne	18	6	19	7	34	11	71	24	95	74,74%	2H 1F		
Pays de Loire	21	9	20	12	30	10	71	31	102	69,61%	1H 1F		
Centre	11	7	12	7	34	5	57	19	76	75,00%	4H		
Champagne Ard	8	1	7	1	18	1	33	3	36	91,67%	2H 1F		
Lorraine	6	5	15	2	27	5	48	12	60	80,00%	2H 1F	1H	HS
Nord PdC	17	5	16	12	28	13	61	30	91	67,03%	2H 3F	1H	HS
Auvergne	11	3	9	4	13	4	33	11	44	75,00%	1 F		
Alsace	7	4	10	3	17	6	34	13	47	72,34%	2 H 2 F		
Rhône-Alpes	31	18	40	12	71	13	142	43	185	76,76%	3H 1F		
Île-de France	35	5	74	21	134	41	243	67	310	78,39%	1H 3F	2 F	HS HS
Haute-Normandie	6	2	9	3	12	4	27	9	36	75,00%	3 F		
Picardie	5	0	10	5	5	1	20	6	26	76,92%	1 F	1 F	HS
Poitou-Charentes	7	3	21	3	21	5	49	11	60	81,67%	3 F	1 F	HS
Limousin	10	6	6	1	5	2	21	9	30	70,00%	1H 1F		
DOM	7	5	15	9	18	15	40	29	69	57,97%	4H 5F	1 F	H.S.
									0				
total	299	133	429	174	687	196	1415	503	1918	73,77%			
	total	432	3	606	total	883							
		70%		72%		77%							
ITEPSA	14	8	20	18	16	8							
ITT	2	2	11	7	1	5							