



LA CARRIERE DES AGENTS DU
MINISTERE DU TRAVAIL

CONTRÔLEUR/EUSE DU
TRAVAIL

Un corps sacrifié	4
Sociologie du corps.....	4
Quel avenir pour le corps des contrôleurs du travail ?	5
La rémunération	6
Le point d'indice	6
Les inégalités de rémunération entre les corps	7
Le RIFSEEP.....	7
Les grilles des contrôleurs du travail	8
Notre analyse des grilles des contrôleurs du travail	8
L'impact du PPCR.....	9
Les grilles par grade de 2016 à 2019	11
Contrôleur du travail de classe normale	11
Contrôleur du travail hors classe	12
Avancement d'échelon, avancement de grade et changement de corps	13
L'avancement d'échelon est automatique.....	13
L'avancement de grade n'est pas automatique.....	14
Le changement de corps	17
La CAP.....	20
Nos revendications	22
Annexe :bilan social 2016 du ministère	23

- Décret n°97-364 du 18 avril 1997 modifié portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail
- Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat
- Arrêté du 10 avril 2015 fixant les règles d'organisation générale et la nature des épreuves de l'examen professionnel pour l'accès au grade de contrôleur du travail hors classe
- 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

Un corps sacrifié

Le corps des contrôleurs¹ a connu de nombreuses mobilisations depuis 1986 pour obtenir une réelle reconnaissance. Cette dernière se concrétise en partie en 2003 par le passage en CII (classement indiciaire indemnitaire) qui permet le passage de la catégorie B à B+. Cette avancée est malheureusement mise à mal par le Nouvel Espace Statutaire qui prétend rassembler tous les corps de catégorie B dans la même grille indiciaire. Le mouvement des contrôleurs du travail à partir de 2010 a tenté d'empêcher le ministère du travail d'adopter le NES pour les contrôleurs du travail et, au contraire, de revaloriser la grille des contrôleurs du travail en la calquant sur une grille A type.

Malheureusement malgré de nombreuses journées de mobilisation, le ministère passe en force et impose le passage au NES : les CT perdent leur grille spécifique. Mais le pire restait à venir.

Les recrutements dans le corps des contrôleurs du travail, par voie externe, interne et examen professionnel pour les adjoints administratifs "Travail", ont disparu fin 2013, le corps ayant été mis en extinction par décret n° 2013-875 du 27 septembre 2013 modifiant le décret n° 97-364 du 18 avril 1997 portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail.

Les articles du décret de 1997 sur le recrutement ont été abrogés. Il n'y a plus de recrutements par concours et les adjoints administratifs ne peuvent plus être promus dans ce corps par liste d'aptitude ou par concours interne ou externe. Cette mise à mort des contrôleurs du travail s'est couplée avec la mise en place d'un plan de transformation pour passer dans le corps de l'inspection du travail. Mais ce passage n'est que partiel : il ne concerne que 1500 CT sur 6 ans. La dernière session aura lieu en 2019, celle-ci permettra (en théorie) le passage de 250 contrôleurs en inspecteurs du travail.

Les derniers recrutements dans le corps des contrôleurs du travail ont été effectués en 2013. Il y aura donc encore des contrôleurs dans les décennies à venir, mais ils seront de moins en moins nombreux : quelques centaines, puis quelques dizaines. Ainsi, dès lors qu'il n'y a plus de recrutements, le corps se tarit au fur et à mesure des départs en retraite, des promotions dans un autre corps, des démissions, etc... A court terme, la barre de moins de 1000 agents va être rapidement franchie.

Cette mise en extinction n'empêche pas que les contrôleurs du travail encore en poste puissent être promus dans le grade supérieur de hors classe ou dans le corps supérieur d'inspecteur du travail par concours interne. La CAP siège toujours pour les mutations, les évaluations, les détachements, le conseil de discipline, etc...

Sociologie du corps

Le corps des contrôleurs du grade est un corps à deux grades dont les effectifs se répartissent de la manière suivante (au 31 décembre 2017):

Grades	Effectifs (physiques) ¹	Proportions
Contrôleur du travail hors classe	1157	69%
Contrôleur du travail de classe normale	531	31%
Total	1688	

¹ Vous pouvez consulter sur notre site consacré aux archives de l'inspection du travail les textes relatifs à la genèse et à la création du corps : <http://www.inspection-du-travail-sud-travail-affaires-sociales.fr/par-dates/it-1940-1944/par-dates/it-1940-1944/1937-1945-corps-des-contrôleurs-du-travail-et-sto-doc-sud/>

Le corps des contrôleurs du travail est un corps extrêmement féminin. Plus de 71% sont des femmes.

	Hommes	Femmes	total
2013	939	2205	3144
2014	864	2028	2892
2015	688	1692	2380
2016	609	1495	2104

La quasi-totalité des CT exerce en services déconcentrés (99%).

L'âge moyen des CT ne peut désormais qu'avancer. La pyramide des âges du corps confirme ce vieillissement : en effet la part des agents en fonction de 45 ans et plus augmente de 3 à 4 points par an, passant de 76% en 2014 à 80% en 2015 puis 82.6% en 2016. L'âge moyen des CT était en 2017 de 54 ans. D'ici 2022, 42% du corps aura atteint ou dépassé l'âge moyen de départ en retraite de ce corps.

Grades	Age moyen en 2017
Contrôleur du travail	49 ans
Contrôleur du travail hors classe	56 ans

Départs prévisionnels à la retraite des CT entre 2017 et 2022

Année de départ	Hommes	Femmes	Total
2017	61	99	160
2018	30	89	119
2019	27	89	116
2020	34	125	159
2021	31	146	177
2022	25	118	143
Total	208	666	874
% du corps	34%	45%	42%

Quel avenir pour le corps des contrôleurs du travail ?

Les contrôleurs du travail occupent encore aujourd'hui des tâches variées. La majorité relève du pôle « Travail » : 39% d'entre eux sont agent de contrôle, 19% en services de renseignements. On retrouve également les contrôleurs du travail en tant que gestionnaire de dispositif à l'emploi (20% des effectifs) ou encore de façon plus marginal sur des missions administrations ou au contrôle de la formation professionnelle (2.7% des effectifs sont au SRC)².

Alors que la dernière édition du CRIT se profile à l'horizon, l'avenir des contrôleurs du travail est de plus en plus sombre. Les négociations sur le sujet, entamée au dernier semestre 2017 n'ont pas abouties. L'ensemble des organisations syndicales a tenu une revendication unique : le passage de tous les CT en IT. La ministre Pénicaud n'a pas donné suite à cette revendication : sauf que l'administration elle-même ne sait pas quoi faire des contrôleurs du travail. Les propositions avancées par l'administration durant les négociations (le passage en attaché, reclassement en SA, etc...)³ ont été considérées par ses propres représentants comme n'étant pas crédibles.

La situation est donc aujourd'hui complètement bloquée. Et malheureusement, il n'est pas impossible d'imaginer le pire. Si les contrôleurs du travail ont encore, a priori, leur place aux services renseignements, rien n'assure que dans les autres services, et notamment en section d'inspection, cela soit le cas encore bien longtemps...

Pour notre organisation syndicale, les données sont claires : le ministère a décidé unilatéralement la mise en extinction du corps des contrôleurs du travail. Désormais, seul le passage de tous les CT en IT permettra d'offrir aux agents de corps la carrière que ce même ministère leur doit.

² Chiffres issus du bilan social 2016

³ Retrouver le compte-rendu des réunions de négociations ainsi que les « propositions » de l'administration sur notre site internet : <https://www.sud-travail-affaires-sociales.org/spip.php?rubrique75>

La rémunération

Derrière l'opacité, de profondes inégalités

Le point d'indice

Entre 1995 et 2016, la valeur du point d'indice a subi une véritable dégringolade par rapport à l'inflation : -22% de décrochage ! Ce préjudice durant 21 ans s'est traduit par un appauvrissement des fonctionnaires, d'autant plus préjudiciable pour ceux qui gagnent peu. Cette perte du pouvoir d'achat a été paradoxalement moins importante pour les agents en bas de la grille de catégorie C (puisque la grille a été relevée au fur et à mesure que le Smic du privé a « progressé »), et pour ceux qui ont touché plus de primes. Avant, le minimum fonction publique était 15% plus haut que le Smic. Ce n'est plus le cas : l'indice minimum majoré 295 de janvier 2012 (pour les fonctionnaires à temps plein) est passé à 321 en avril 2015 puis à 325 en 2017. Cet indice de départ est continuellement réévalué du fait qu'il passe souvent en dessous du SMIC.

En 2016, il a été annoncé une augmentation de 1,2% du point d'indice qui n'avait plus bougé depuis 2010. Cette augmentation s'est déroulée en deux temps : +0,6 au 01/07/2016, +0,6 au 01/02/2017. La valeur du point est aujourd'hui de 4,686 € mensuels.

Cette augmentation est très loin de compenser le décrochage vertigineux du point d'indice. Décrochage auquel il faut ajouter les 2,09% d'augmentation de la cotisation salariale pour pension, mise en œuvre depuis 2010 et qui va se poursuivre jusqu'en 2020 pour parvenir au même taux de prélèvement que le secteur privé.

Date	Valeur annuelle du point en euros	variation en %
1/02/2017	56,2323	
1/07/2016	55,8969	1,2
1/01/2015	55,5635	0,0
1/01/2014	55,5635	0,0
1/01/2013	55,5635	0,0
1/02/2012	55,5635	0,0
1/07/2011	55,5635	0,0
1/07/2010	55,5635	0,50
1/10/2009	55,2871	0,30
1/07/2009	55,1217	0,50
1/10/2008	54,8475	0,30
1/03/2008	54,6834	0,50
1/02/2007	54,4113	0,80
1/07/2006	53,9795	0,50
1/11/2005	53,7110	0,80
1/07/2005	53,2847	0,50
1/02/2005	53,0196	0,50
1/01/2004	52,7558	0,50
1/12/2002	52,4933	0,70
1/03/2002	52,1284	0,60
1/01/2002	51,8175	0,00
1/11/2001	51,8174	0,70
1/05/2001	51,4576	0,50
1/12/2000	51,2015	0,50

Les inégalités de rémunération entre les corps

L'administration maintient une opacité sur les rémunérations effectivement perçues par les agents selon les catégories et les fonctions. Elle se refuse à nous communiquer des informations, par catégorie, sur le nombre d'agents par indice, le nombre de parts variables par agent ou le montant de l'IFSE et du CIA par agent, et pour les directeurs les montants de primes par fonction (RUT, SG, DIRECCTE). A partir du bilan social 2013, on peut néanmoins procéder à des estimations : on sait que les A+++ (emplois fonctionnels) représentent en moyenne par an un coût pour l'administration (y compris cotisations sociales) de 101 000 €, les attachés 59 200 €, les SA 37 107 €, les IT, DA et DT 55 000 €, les contrôleurs 41 082 € et les C 31 000 €. Soit des salaires moyens théoriques de 1 à 3,25. Dans les faits, les C débutent beaucoup plus bas à 16 000 € et certains A+++ touchent beaucoup de primes par rapport à leurs collègues. On peut estimer donc l'écart réel de salaire de 1 à 6.

Sur les primes, répétons-le : c'est le black-out complet ! Ce alors que la part des primes dans la rémunération peut aller jusqu'à 45 % du salaire pour certains A+++...

Le RIFSEEP

Le RIFSEEP est le nouveau système de primes : il s'applique aux CT depuis le 1er janvier 2018. Désormais, deux primes subsistent, l'IFSE et le CIA.

Deux groupes distincts au sein même du corps ont été créés qui aggraveront, à terme, les disparités en la matière.

Pour comprendre au mieux ce système de primes inégalitaire et opaque et connaître vos droits, vous pouvez consulter notre brochure RIFSEEP sur notre site internet⁴. Elle comprend notamment les informations relatives au corps des CT.

⁴ <http://www.sud-travail-affaires-sociales.org/spip.php?article836>

Les grilles des contrôleurs du travail

2 grades pour gagner péniblement un peu plus de 200 points.

Notre analyse des grilles des contrôleurs du travail

La carrière des CT se fait sur 240 points en 2018 (de l'indice 347 à l'indice 587).

La carrière des CT est une carrière longue et lente avec un corps à 2 grades, sans réelle progression substantielle de points d'indice à l'ancienneté. Il faudra 31 ans, dans les meilleures conditions de promotion, pour qu'un.e CT arrive au dernier échelon du grade hors classe et puisse, ainsi, gagner 240 points : 7 points par an en moyenne !

A titre de comparaison, un.e inspecteur.rice du travail en 12 ans gagne près de 200 points, sans obstacle, à l'ancienneté. La progression de carrière à l'ancienneté de chacun de ces corps est donc incomparable.

Les mesures du protocole PPCR s'appliquent de manière relativement rapide par rapport à d'autres grilles : elles ne connaîtront plus d'évolutions à partir de 2019. Résumons :

- Au 1er janvier 2016, tous les échelons des anciennes grilles ont augmenté de 6 points, suite au transfert primes/points.
- Au 1er janvier 2017, les agent.e.s sont tous reclassé.e.s dans la nouvelle grille de leur grade, avec un gain de point d'indice à la clé parfois très minime. Une nouvelle et dernière revalorisation des grilles aura lieu en 2019.
- Le reclassement dans les nouvelles grilles le 1er janvier 2017 s'est fait à l'échelon inférieur pour la majorité des échelons, entraînant un allongement du temps de carrière pour de nombreux agents.

L'impact du PPCR

Qu'est-ce que le PPCR ?

Les mesures issues de PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunération) ont fait l'objet de discussions de juillet 2014 à juillet 2015 entre gouvernement et organisations syndicales et d'un projet de protocole rejeté en septembre 2015 par les organisations Solidaires, CGT et FO représentant ensemble 50,2% du personnel.

Alors que ce rejet aurait dû entraîner l'abandon du protocole, les mesures ont été mises en œuvre de manière unilatérale par voie de décret.

Le PPCR génère à la fois un impact sur la rémunération mais aussi sur la politique statutaire.

Les grilles sont réévaluées, de manière très modeste, de deux manières :

- **par la transformation de primes en point d'indice pour un montant net équivalent.** Dit autrement, l'augmentation du nombre de points d'indice, desquels on va déduire les cotisations sociales se traduit donc par un abattement indemnitaire, autrement dite une réduction de primes, du même montant. En ce qui concerne les contrôleurs du travail, ce transfert primes/points se met en œuvre au 1^{er} janvier 2016 : il s'élève à 6 points d'indice.
- **par la revalorisation stricte des grilles** qui génère un gain de points d'indice sans diminution des primes. Cette revalorisation s'étalait initialement de 2017 à 2018.

Cerise sur le gâteau, considérant cette aumône comme étant trop généreuse, le gouvernement du président Macron a purement et simplement reporté l'application des revalorisations de grilles par décret du 21 décembre 2017. A partir du 1^{er} janvier 2018, tout est désormais décalé d'un an : les mesures qui devaient s'appliquer en 2018 s'appliqueront désormais en 2019

Avant le 1^{er} janvier 2016 : les grilles du NES (Nouvel Espace Statutaire)

Préalablement à l'application du protocole PPCR, la carrière des CT était organisée autour de 2 grades auxquelles correspondaient 2 échelles (grilles) indiciaires communes à toute la fonction publique :

Grade de contrôleur du travail classe normale	→	Echelle NES 2	→	Indice majoré de 327 à 515
Grade de contrôleur du travail hors classe	→	Echelle NES 3	→	Indice majoré de 365 à 562

A partir du 1^{er} janvier 2016 : le transfert primes/points pour les grilles du NES

L'opération de transfert primes/points a été activée de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2016, avec le transfert primes/points s'élevant à 6 points d'indice. Tous les échelons de toutes les grilles ont donc été augmentés de 6 points d'indices, pendant qu'un montant similaire en primes et en cotisation sociales était retranché. Ce transfert n'a pas eu d'impact réel sur le montant net touché par les agents.

A partir du 1er janvier 2017 : les nouvelles grilles issus du PPCR

Les deux grades du corps des contrôleurs du travail ont été conservés et sont automatiquement reclassés dans de nouvelles grilles applicables à compter de cette date. Ces grilles seront revalorisées par la suite en 2019.

Grade	Nouvel intitulé de grille
Contrôleur du travail classe normale	B2
Contrôleur du travail hors classe	B3

Les grilles par grade de 2016 à 2019

Contrôleur du travail de classe normale

Le 1er janvier 2017, les agent.e.s ont été reclassé.e.s au sein de la nouvelle grille B2 selon les modalités détaillées dans le tableau qui suit. Ce grade a une durée de **30 ans**, une année de moins que la grille NES 2, et aura **une amplitude indiciaire de 178 points en 2019**. Avec un point d'indice à 4,686 euros, le traitement indiciaire brut au premier échelon (indice 356) sera alors de 1670 euros et celui de l'échelon terminal (indice 534) de 2504 euros soit un différentiel de **834 euros sur 30 ans et donc une progression annuelle moyenne de 27,63 euros**.

La nouvelle grille a été « tassée » par rapport à la précédente. Ainsi, l'amplitude indiciaire de la NES 2 était de 188 points en 2015 : il y a donc désormais moins de points à gagner entre le premier et le dernier échelon au sein de la grille applicable aux CT appartenant à ce grade. Le dernier échelon a été d'ailleurs modestement revalorisé : 19 points d'indice, auxquels on déduira l'abattement indemnitaire de 5 points d'indice (transfert primes/points de 2016) pour arriver à un gain brut de 64€ environ en 2019.

Enfin, on relèvera que de nombreux agent.e.s qui étaient en poste au 31 décembre 2016 ont été reclassé.e.s à des échelons inférieurs. Ceux-ci voient donc leur carrière s'allonger au sein de cette nouvelle grille.

Dans les grilles de catégorie B, le grade de contrôleur de classe normale correspond au grade B2, qui est le grade d'avancement pour les agents d'autres corps titulaires d'un grade classé dans le B1.

Conditions de reclassement des agents classés dans le NES 2 dans le B2 le 1er janvier 2017 et évolutions indiciaires entre 2015 et le 1er janvier 2019

Situation le 31 décembre 2015 et le 1er janvier 2016					Ancienneté	Situation le 1er janvier 2017				1er janvier 2019	VAR 2019 / 2015 en nb points	gain indiciaire en brut (1)	abattement indemnitaire (2)	Gain réel en brut (3)					
2015		2016		Acquise		Reportée	2017		IM										
ECH	IM	DURÉE					ECH	IM							DURÉE				
		ECH	CARR	IM			ECH	CARR		en euros (par mois)									
13	515	-	31 a	521	>	-	AA	>	13	529	-	30 a	>	534	>	19	87	23	64
12	491	4 a	27 a	497	>	-	AA	>	12	500	4 a	26 a	>	504	>	13	60	23	37
11	468	4 a	23 a	474	>	-	3/4 de AA	>	11	477	3 a	23 a	>	480	>	12	55	23	32
10	445	4 a	19 a	451	>	AA > 1 an	AA - 1 an	>	10	459	3 a	20 a	>	461	>	16	74	23	50
					>	AA < 1 an	3AA	>	9	452	3 a	17 a	>	452	>	7	32	23	9
9	425	3 a	16 a	431	>		AA	>	8	433	3 a	14 a	>	436	>	11	50	23	27
8	405	3 a	13 a	411	>		2/3 de AA	>	7	413	2 a	12 a	>	416	>	11	50	23	27
7	390	2 a	11 a	396	>		AA	>	6	398	2 a	10 a	>	401	>	11	50	23	27
6	375	2 a	9 a	381	>		AA	>	5	385	2 a	8 a	>	390	>	15	69	23	46
5	361	2 a	7 a	367	>		AA	>	4	373	2 a	6 a	>	379	>	18	83	23	60
4	348	2 a	5 a	354	>		AA	>	3	361	2 a	4 a	>	369	>	21	97	23	74
3	340	2 a	3 a	346	>		AA	>	2	354	2 a	2 a	>	362	>	22	101	23	78
2	332	2 a	1 a	338	>		AA	>					>	356	>	24	111	23	87
1	327	1 a	-	333	>		SA	>	1	347	2 a	-	>		>	29	134	23	111

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,658 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 23 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 23,17 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

Contrôleur du travail hors classe

Le 1er janvier 2017, ces agent.e.s ont été reclassé.e.s au sein de la nouvelle grille B3 selon les modalités détaillées dans le tableau qui suit. Ce grade a une durée de **24 ans**, une année de plus que la grille NES 3, et aura **une amplitude indiciaire de 178 points en 2019**. Là encore, la grille a été tassée. Ainsi, la grille NES 3 comptait 197 points d'indice de différences. La progression est donc aujourd'hui moins importante au sein de la nouvelle grille B3.

Avec un point d'indice à 4,686 euros, le traitement indiciaire brut au premier échelon (indice 392) sera en 2019 de 1838 euros et celui de l'échelon terminal (indice 587) de 2753 euros soit un différentiel de **915 euros sur 24 ans et donc une progression annuelle moyenne de 38,12 euros**.

Enfin, tous les agent.e.s présent.e.s au 31 décembre 2016 ont été reclassés à l'échelon inférieur, sauf ceux du premier échelon (qui ne pouvait donc descendre plus bas) et ceux qui plafonnaient depuis plus de 3 ans au dernier échelon.

La revalorisation de la grille a donc un goût amer pour ces agent.e.s en s'étalant dans le temps : ils et elles ont dû (et doivent encore pour certain.e.s) patienter avant de retrouver leur échelon préalable au reclassement et commencer à bénéficier d'une augmentation un tant soit peu substantielle.

Si l'on se penche sur les différents échelons, on s'aperçoit que seuls le premier et le dernier échelon de la grille ont été valorisés de manière importante : respectivement 101 et 92 € bruts.

Ce grade est le grade d'avancement pour les agents titulaires d'un grade classé dans le B 2.

Conditions de reclassement des agents classés dans le NES 3 dans le B3 le 1^{er} janvier 2017 et évolutions indiciaires entre 2015 et le 1^{er} janvier 2019

Situation le 31 décembre 2015 et le 1 ^{er} janvier 2016					Ancienneté	Situation le 1 ^{er} janvier 2017				1 ^{er} janvier 2019	VAR 2019 / 2015 en nb points	gain indiciaire en brut (1)	abattement indemnitaire (2)	Gain réel en brut (3)			
2015				2016		Acquise	Reportée	ECH	IM						DURÉE		IM
ECH	IM	ECH	CARR	IM											ECH	CARR	
11	562	-	23	568	> AA>3 ans	SA	> 11	582	-	24	> 587	> 25	115	23	92		
					> AA<3 ans	AA	> 10	569	3	21	> 569	> 7	32	23	9		
10	540	3	20	546		AA	> 9	548	3	18	> 551	> 11	50	23	27		
9	519	3	17	525		AA	> 8	529	3	15	> 534	> 15	69	23	46		
8	494	3	14	500		AA	> 7	504	3	12	> 508	> 14	64	23	41		
7	471	3	11	477		AA	> 6	480	3	9	> 484	> 13	60	23	37		
6	449	2	9	455		AA	> 5	460	2	7	> 465	> 16	74	23	50		
5	428	2	7	434		AA	> 4	437	2	5	> 441	> 13	60	23	37		
4	410	2	5	416		AA	> 3	417	2	3	> 419	> 9	41	23	18		
3	395	2	3	401		AA	> 2	402	2	1	> 404	> 9	41	23	18		
2	380	2	1	386		1/2 de AA						> 12	55	23	32		
1	365	1		371		SA	> 1	389	1		> 392	> 27	125	23	101		

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,63 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 23 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 23,15 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

Avancement d'échelon, avancement de grade et changement de corps

*Il ne faut pas confondre un corps et un grade. Dans un **corps** (adjoint administratif, secrétaire administratif, attaché d'administration, contrôleur du travail, inspecteur du travail...), il y a plusieurs **grades** (ou **classes**) eux même divisés en **échelons**. Pour le corps des contrôleurs du travail, il existe ainsi les grades de contrôleurs de classe normale (CTCN), et contrôleur du travail hors classe (CTHS). Chaque grade est composé d'échelons dont le nombre est variable selon le grade (13 échelons pour les CTCN, 11 échelons pour les CTHC).*

Rappelons à cette occasion que les contrôleurs du travail, quel que soit leur grade, quel que soit leur échelon ont les mêmes fonctions ou des fonctions équivalentes, indifféremment.

L'avancement d'échelon est automatique

Chaque grade comprend plusieurs échelons. Le nombre d'échelons de chaque grade est fixé par le statut particulier. L'ensemble des échelons constitue l'échelle indiciaire du grade.

A chaque échelon, correspond un indice brut (dit *indice de carrière*) auquel correspond à son tour un indice majoré (dit *indice de rémunération*) auquel correspond enfin un traitement de base, c'est-à-dire une rémunération de base.

Ensuite, au cours de la carrière, le fonctionnaire accède aux échelons plus élevés : c'est **l'avancement d'échelon. Il s'agit d'un droit accordé à tous les fonctionnaires.**

L'avancement se fait toujours d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur : du 1er au 2ème puis du 2ème au 3ème, etc.

Les conditions d'avancement d'échelon sont fixées pour chaque grade par le statut particulier. Les échelons sont de un, deux, trois ou quatre ans.

L'avancement d'échelon est automatique mais les changements d'échelon ne donnent que peu de points et il faut rester plusieurs années au même indice avant de gagner, de nouveau, quelques points supplémentaires qui ne représentent que des sauts de puce. En 2017, il faut ainsi attendre 3 ans dans la grille B2 pour gagner 7 points d'indice entre l'échelon 9 et l'échelon 10. A titre de comparaison, un inspecteur du travail gagne 49 points d'indice quand il passe du 6^{ème} au 7^{ème} échelon soit 229,32€ bruts.

Les réductions d'ancienneté d'échelon disparaissent en 2017 : cette mesure n'est plus applicable à compter de cette date.

L'avancement de grade n'est pas automatique

Les 2 grades sont hiérarchisés. Au cours de la carrière, il est possible d'accéder au grade supérieur. C'est l'avancement de grade.

Les conditions d'avancement de grade sont fixées par le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009. Le ratio de promotion au grade supérieur est fixé par [arrêté du 14 mars 2016](#) :

- **10 % des CT de classe normale promouvables** bénéficient par an d'un avancement au grade de CT hors classe

Il existe deux possibilités pour changer de grade : soit être promu par le biais du tableau d'avancement au choix, soit par le biais de l'examen professionnel.

L'examen professionnel

L'examen professionnel au **grade de contrôleur du travail hors classe** est ouvert au contrôleur du travail de classe normale :

- ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5ème échelon du grade de contrôleur classe normale.
- et ayant 3 ans de services effectifs dans un corps ou un emploi de la catégorie B

C'est [l'arrêté du 10 avril 2015](#) qui fixe les règles d'organisation générale et la nature des épreuves de l'examen professionnel pour l'accès au grade de contrôleur du travail hors classe. Il y a une épreuve d'admissibilité basée sur la présentation d'un dossier RAEP et une épreuve d'admission avec un oral de 25mn devant un jury.

Bilan pour les ministères sociaux de 2015 à 2016 de l'examen professionnel contrôleur du travail hors classe

	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présents aux écrits	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats pour un poste
2015	339	240	80	40	6
2016	172	134	42	28	6,1

Pour 2017 et 2018, si nous n'avons pas encore le détail du nombre de candidats, respectivement 17 et 15 contrôleur/euse.s de classe normale ont réussi l'examen professionnel de CTHC.

Le tableau d'avancement

Il y a des conditions d'ancienneté pour pouvoir bénéficier du tableau d'avancement. Ces conditions d'ancienneté sont appréciées au 31 décembre de l'année au cours de laquelle est établi le tableau d'avancement.

Tableau d'avancement au choix au grade de contrôleur du travail hors classe :

Sont promouvables les CT de classe normale ayant un an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon et 3 ans de services effectifs dans un corps ou un emploi de la catégorie B.

En réalité, les embûches pour être promu.e aux choix sont importantes :

- Il faut d'abord être promuable, c'est-à-dire remplir les conditions décrites précédemment pour être inscrit au tableau d'avancement
- Être ensuite proposé par son chef de service local (UD, Direccte, ARS, établissements...)
- Être ensuite proposé en n°1 de ce même service, et non pas en n° 3 ou 4.
- Être ensuite sélectionné en n°1 ou 2 et pas 3 ou 4 au niveau régional.
- Être ensuite jugé « excellent » parmi tous les proposés par la DRH et proposé à la CAP dans la liste finale...

En effet, le nombre de postes de promotion est extrêmement limité (« contingenté ») chaque année. Avec beaucoup de chance, les agents peuvent donc être promus au choix en CAP (beaucoup de promouvables et peu de promotion) dans le grade supérieur.

L'inscription au tableau d'avancement d'un fonctionnaire ne constitue pas un droit et relève selon l'administration d'une « appréciation comparée et approfondie des seuls mérites et de la qualité des services des agents » promouvables comme disent les chefs et les circulaires.

Le décret du n° 2017-722 du 2 mai 2017 impose une nouvelle obligation lors de l'entretien professionnel pour l'agent qui a atteint depuis au moins 3 ans le dernier échelon du grade dont il est titulaire, lorsque la nomination à son grade actuel ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes. Désormais, ses « perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien [professionnel] et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien » [...] Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente. »

Bien entendu, le décret ne fixe aucune modalité de passage automatique au grade supérieur... Bref, l'entretien professionnel (auquel nous continuons d'appeler les agent.e.s à ne pas y participer) ne constitue en aucun cas le moyen d'obtenir une reconnaissance professionnelle de la part de l'administration.

Voyons les chiffres officiels des promotions au sein des ministères sociaux :

Tableau d'avancement au choix :	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Moyenne
Population des promouvables au 2ème grade				893	790	677	787
Nombre de promus au 2ème grade	246	79	67	67	60	51	59
Pourcentage de promus au 2ème grade				8%	8%	8%	8%

Pour l'analyse par genre, voici les chiffres issus des derniers bilans sociaux :

2014									
	Promouvables Femmes	Promouvables Hommes	Répartition femmes/hommes (en %)	Total promouvables	Promus femmes	Promus hommes	Répartition femmes/hommes (en %)	Total Promus	Ratio promo
TA CTHC	659	326	67/33	985	55	24	70/30	79	8%
2015									
TA CTHC	548	289	65/35	837	45	22	67/33	67	8%
2016									
TA CTHC	550	287	66/34	837	46	21	69/31	67	8%

Les conditions de reclassement à la suite du changement de grade

Le reclassement dans la nouvelle grille se fait en fonction de l'échelon précédemment détenu et de l'ancienneté dans cet échelon.

Passage du grade de contrôleur de classe normale à contrôleur hors classe :

Conditions de classement des agents du B 2 promus dans le B 3

Situation en B 2 en 2017 et en 2019					Ancienneté	Situation en B 3 en 2017 et en 2019								
2017				2019		Acquise	Reportée	2017			2019			
ECH	IM	DURÉE		IM				ECH	IM	GAIN	DURÉE		IMG	GAIN
		ECH	CARR					ECH	CARR					
					>			11	582			24 a	587	
					>			10	569		3 a	21 a	569	
13	529	-	30 a	534	>	> à 3 ans	SA	9	548	+ 19	3 a	18 a	551	+ 17
					>	< à 3 ans	AA	8	529	0	3 a	15 a	534	+ 0
12	500	4 a	26 a	504	>		¼ de AA	7	504	+ 4	3 a	12 a	508	+ 4
11	477	3 a	23 a	480	>		AA	6	480	+ 3	3 a	9 a	484	+ 4
10	459	3 a	20 a	461	>		2/3 de AA	5	460	+ 1	2 a	7 a	465	+ 4
9	452	3 a	17 a	452	>		SA			+ 8			465	+ 13
8	433	3 a	14 a	436	>		2/3 de AA	4	437	+ 4	2 a	5 a	441	+ 5
7	413	2 a	12 a	416	>		AA	3	417	+ 4	2 a	3 a	419	+ 3
6	398	2 a	10 a	401	>		AA	2	402	+ 4	2 a	1 a	404	+ 3
5	385	2 a	8 a	390	>		½ de AA	1	389	+ 4	1 a		392	+ 2

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,658 euros le point d'indice). L'abatement indemnitaire est arrondi à 23 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 23,15 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de déduire les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

Le changement de corps

Passage en IT

La vraie promotion pour les CT est de passer en catégorie A. Pour les CT, la suite logique, est d'accéder au corps des inspecteurs du travail par promotion au choix ou par concours.

La promotion de CT en IT peut se faire des 4 manières suivantes (décret n°2003-770 du 20 août 2003 modifié) :

- Jusqu'en 2019, dans le cadre du plan de transformation d'emplois, par concours réservé ou promotion au choix exceptionnelle (remplace actuellement l'examen professionnel classique)
- Par concours interne (avec 4 ans d'ancienneté de services publics) ;
- Par concours externe (agents de catégorie B qui ont un bac +3) ;
- Au choix (liste d'aptitude), par la CAP pour les agent.e.s qui ont au moins 15 ans d'ancienneté de services publics dont 10 en catégorie B.

Le CRIT

A la suite de la mise en extinction du corps des CT, un plan de transformation d'emplois prévoit les modalités exceptionnelles de recrutement des CT dans le corps des IT jusqu'en 2019 (décret n°2013-511 du 18 juin 2013, décret n° 2016-1733 du 14 décembre 2016).

Ce concours appelé d'abord EPIT puis CRIT a connu des modifications d'épreuves. Aujourd'hui les candidats remplissent un dossier RAEP et passe un oral devant un jury. En 2016, a été institué le principe d'une liste d'aptitude au choix s'imputant sur le contingent d'agents bénéficiaires. Ainsi, sur les 250 lauréats annuels, 50 d'entre eux sont désormais choisis au choix, ce qui est une dérive supplémentaire de ce concours inique et arbitraire.

Il y a des conditions pour être admis au CRIT :

- Les CT ayant 5 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier de l'année concernée peuvent passer le concours réservé.
- Les CT ayant 10 ans d'ancienneté comme CT au 1^{er} janvier de l'année concernée peuvent également être inscrits sur la liste d'aptitude spéciale.

Les candidats reçus ou sélectionnés au choix deviennent inspecteurs du travail stagiaires pour une durée de 6 mois. A l'issue du stage, ils doivent subir une épreuve orale à l'issue de laquelle le jury peut décider soit de les titulariser, soit de prolonger la durée de leur stage pour une durée maximale de 3 mois, soit de les réintégrer dans le corps des CT. La promotion 2015 a ainsi connu 3 prolongations, et une réintégration dans le corps des CT.

Bilan du nombre de candidats et d'admis en 2015 et 2016

	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présent à l'oral	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats pour un poste
2015	935	857	205	4,6
2016	728	667	200	3,6

Bilan du nombre de lauréats au CRIT depuis 2013

Année	Concours	Liste d'aptitude au choix
2013	130	
2014	205	
2015	205	
2016	200	50
2017	200	50
2018	193	50

➤ Les modalités de reclassement dans la grille des IT :

Les inspecteurs stagiaires sont reclassés dans le grade d'IT à l'échelon comportant un indice égal à leur indice de CT ou à défaut immédiatement supérieur.

Dans la limite de la durée de leur nouvel échelon, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation (Article 4 du décret du 18 juin 2013 qui renvoie sur l'article 11 du décret du 20 août 2003 modifié en 2017). Pour les CT classés à l'échelon le plus élevé du grade de classe normale ou de hors classe, l'ancienneté d'échelon est conservée dans les mêmes conditions « lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'un avancement audit échelon ».

Le concours

Deux voies s'offrent pour le CT voulant passer le concours d'inspecteur du travail : le concours interne ou le concours externe.

Nombre de postes offerts aux concours d'inspecteur du travail pour les ministères sociaux

	2014	2015	2016	2017	2018
Interne	17	5	11	7	10
Externe	52	14	32	19	33

Liste d'aptitude

La promotion, dite au choix, dans le corps supérieur d'inspection du travail (liste d'aptitude) est encore plus difficile car les « concurrents » (les agent.e.s promouvables) sont plus nombreux et les postes réduits à la portion congrue. Le nombre de ces promotions est très réduit comme le prouve le tableau qui suit.

Corps d'accès	2014			2015					2016				
	Promouvables	Promus	Ratio	Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Périmètre "Travail-emploi" - Inspecteur du travail	1 762	11	0,6%	1 743	71	15	0,9%		1 743	71	15	0,9%	-
Total périmètre "Travail-emploi"	1 886	1 762	11	0,6%	1 743	71	15	0,9%	1 743	71	15	0,9%	-

Promouvables Femmes	Promouvables Hommes	Répartition femmes/hommes (en %)	Total promouvables	Promus femmes	Promus hommes	Répartition femmes/hommes (en %)	Total Promus	Ratio promo (%)
2014								
1335	427	76/24	1762	9	2	82/18	11	0,62
2015								
883	860	51/49	1743	9	6	60/40	15	0,86

En 2016, 15 CT ont été promus IT par le biais de la liste d'aptitude. Les chiffres par genre détaillés dans le bilan 2016 étant erronés, nous ne sommes pas en mesure d'en préciser la répartition femmes/hommes.

La CAP

Le fonctionnement des CAP

2 CAP de mutation se tiennent dans l'année pour le corps de l'inspection du travail. Une troisième est consacrée aux promotions.

Une liste des postes vacants est définie par l'administration préalablement à la tenue de la CAP et diffusée aux agent.e.s. L'administration est obligée en théorie de mettre sur cette liste l'ensemble des postes vacants. Dans la pratique, nous avons dû dans le passé aller au tribunal administratif pour faire respecter cette obligation.

La CAP ne rend qu'un avis pour la mutation. Non seulement, en cas d'égalité de voix entre les organisations syndicales et l'administration, c'est le vote de cette dernière qui est prise en compte, mais en plus celle-ci reste in fine libre de la décision à prendre.

Que fait Sud Travail en CAP ?

Nous pensons que cette instance reste un lieu de défense individuelle et collective (interpellation sur les effectifs, les recrutements, l'avenir du corps...) des agents où nous pouvons réfréner les ardeurs d'une hiérarchie, qu'elle soit locale, régionale ou nationale, trop encline, par zèle ou par bêtise, à mettre au pas, casser, culpabiliser, déplacer, sanctionner ceux d'entre nous qui ne seraient pas dans les normes « Lolfiennes » ou dans le consensus mou du politiquement correct.

Lors des mutations, nous nous attachons à éviter ou en tout cas à dénoncer toutes magouilles ou passe-droits qui continuent de se pratiquer, et qui vont s'accroître : Les petits chefs veulent choisir leurs "collaborateurs" et ne se voient "imposer" personne.

Pour SUD, le seul critère pertinent est l'ancienneté dans le poste antérieur. Lorsqu'une situation personnelle problématique existe (rapprochement de conjoints ou d'enfants, problèmes de santé...), nous vérifions les critères en présence en veillant à ne pas empêcher durablement un candidat plus ancien, écarté au profit d'une situation particulière, à pouvoir muter.

Nous ne pratiquons pas le clientélisme syndical : nous ne vendons pas notre soutien syndical en échange d'une adhésion.

Pour les promotions, nous ne proposons personne et nous nous en félicitons. Il est impossible de parvenir à justifier qu'une dizaine de collègues seraient plus "méritants" que des centaines d'autres, qui réunissent peu ou prou les mêmes critères. Faire "Sortir les dossiers de ceux que l'administration ne devra pas oublier" est un leurre ou alors il faudrait "en sortir" des centaines.

Le meilleur service que nous puissions rendre à l'ensemble de nos collègues c'est de pousser l'administration, à tous les échelons, chef de proximité, départemental, régional, dans chaque établissement public, à justifier ses choix devant les agents et les représentants du personnel.

Nous exigeons la plus grande transparence de la part de l'administration, et nous dénonçons sans concession et en toute indépendance les projets ou les décisions de la hiérarchie attentatoires aux droits et intérêts des agents.

Lors de l'examen des recours et lors des conseils de discipline, nos élus doivent étudier (généralement avec le requérant ou celui qui est envoyé en conseil de discipline, sauf s'il ne le souhaite pas bien sûr), son argumentation et bâtir une défense qu'ils tentent de partager avec les autres représentants du personnel.

Il peut arriver que nous ne partagions pas la position du (de la) collègue concerné(e) : dans ce cas de figure, nous le lui disons. Dans cette hypothèse, il appartient à nos élus de veiller à ce que les droits de la défense, en particulier le principe du contradictoire, soient respectés.

Pour mener à bien ces missions, nos élus préparent les CAP et recueillent, le cas échéant, l'avis des sections syndicales concernées. A l'issue de la CAP, les élus rédigent des comptes rendus accompagnés de leurs commentaires qui sont diffusés aux agents.

Nos revendications

Notre syndicat n'a qu'une seule revendication pour le corps des contrôleurs du travail afin que les agents appartenant à celui-ci aient un avenir dans le ministère du travail :

- **le passage de tous les contrôleurs et toutes les contrôleuses du travail dans le corps de l'inspection du travail.**

Annexe :

bilan social 2016 du ministère

Les contrôleurs du travail

En remarque liminaire, il est indispensable de rappeler que le plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail et la mise en extinction progressive du corps sont deux événements importants expliquant les évolutions de ce corps.

- La composition des effectifs

En 2016, les effectifs des contrôleurs du travail (CT) représentent 2 104 agents, dont 1 981 agents en fonction (contre 2380 en 2015 soit une baisse de 12 %) et 123 gérés mais non présents (contre 152 en 2015). Cela représente une baisse de 7 % des effectifs par rapport à 2015.

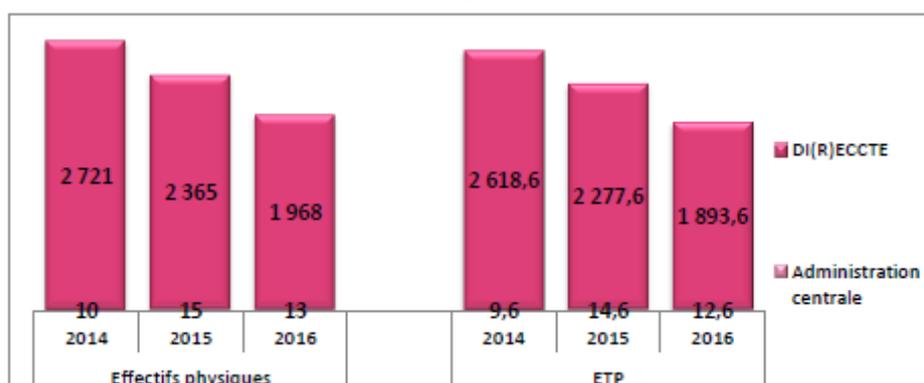
Nombre de CT par situation administrative et par genre au 31 décembre des années 2014 à 2016

Situation administrative	2014			2015			2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
En fonction	813	1 918	2 731	688	1 692	2 380	566	1 415	1 981
Géré non présent	51	110	161	50	102	152	43	80	123
Total	864	2 028	2 892	738	1 794	2 532	609	1 495	2 104

Les 1981 CT en fonction représentent 7,6 % de l'ensemble des effectifs des ministères sociaux (soit 25 962 agents, tous corps confondus).

La quasi-totalité des agents exerce en services déconcentrés (99%).

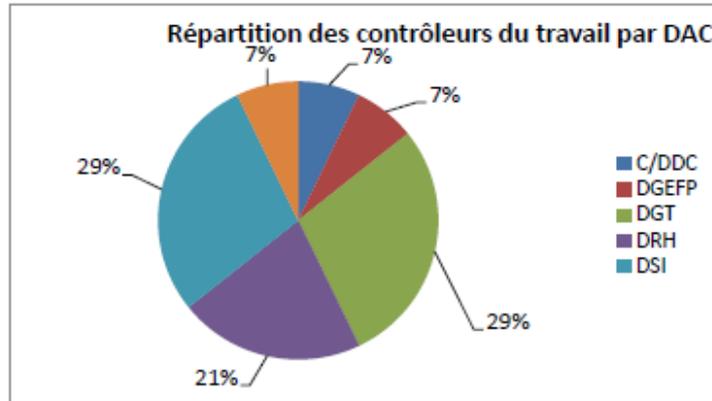
Nombre de CT « en fonction » par service au 31 décembre des années 2014 à 2016 (effectifs physiques et ETP)



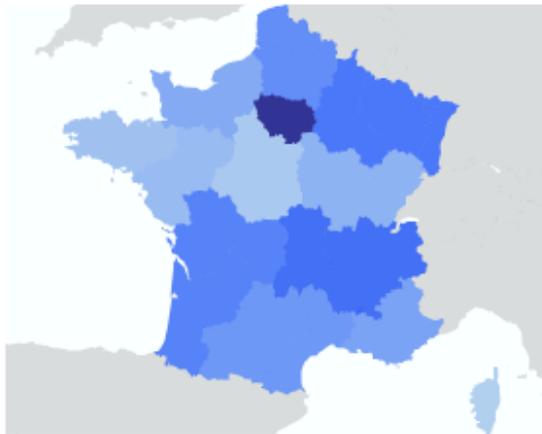
Le taux de féminisation du corps reste stable (71 %) depuis 2015.

Part des femmes par service des CT « en fonction » au 31 décembre des années 2014 à 2016

Service	2014			2015			2016		
	Hommes	Femmes	Part de femmes	Hommes	Femmes	Part de femmes	Hommes	Femmes	Part de femmes
Administration centrale	2	8	80%	3	12	80%	2	11	85%
Services déconcentrés	811	1 910	70%	685	1 680	71%	564	1 404	71%
Total	813	1 918	70%	688	1 692	71%	566	1 415	71%



Les CT se regroupent en administration centrale principalement dans trois directions la DGT (29%), la DSI (29%), et la DRH (21%).



Région	Pourcentage
Ile-de-France	17,18%
Auvergne- Rhône-Alpes	11,93%
Grand Est	10,09%
Nouvelle-Aquitaine	9,97%
Hauts-de-France	9,18%
Occitanie	8,69%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,07%
Normandie	5,84%
Bourgogne- Franche-Comté	5,34%
Pays de la Loire	5,16%
Bretagne	4,84%
Centre-Val de Loire	3,58%
Corse	1,13%

Les CT sont les plus nombreux en Ile-de-France (17,18%), en Auvergne-Rhône-Alpes (11,93%), en région Grand Est (10,09%) et en Nouvelle Aquitaine (9,97%).

Fin 2016, 19 % des CT sont à temps partiel. Cela représente 25 % des femmes (24 % en 2015) et 5 % des hommes comme en 2015.

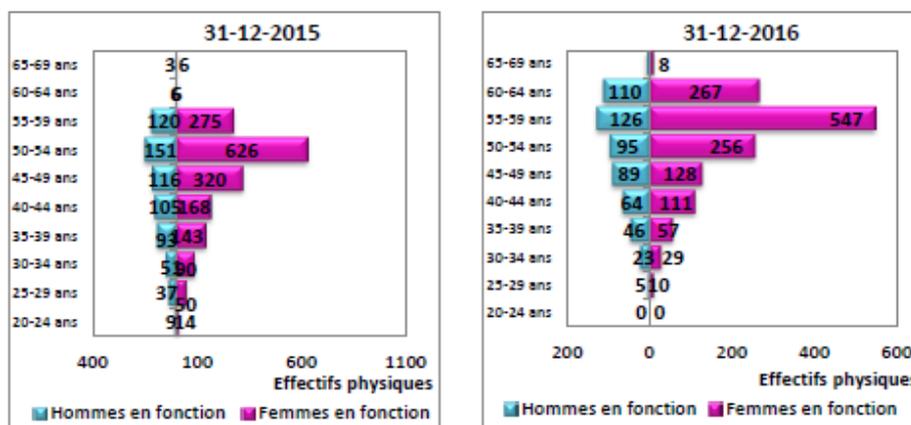
Quotité de travail par genre des CT « en fonction » au 31-12-2015 et au 31-12-2016

Quotité de travail	2015						2016					
	Effectifs			%			Effectifs			%		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
0,5	1	8	9	0,1%	0,5%	0,4%	1	8	9	0,2%	0,6%	0,5%
0,6	1	13	14	0,1%	0,8%	0,6%	0	11	11	0%	0,8%	0,6%
0,7	0	7	7	0%	0,4%	0,3%	0	9	9	0%	0,6%	0,5%
0,8	28	311	339	4,1%	18,4%	14,2%	24	256	280	4,2%	18,1%	14,1%
0,9	6	72	78	0,9%	4,3%	3,3%	4	68	72	0,7%	4,8%	3,6%
1	652	1 281	1 933	94,8%	75,7%	81,2%	537	1 063	1 600	94,9%	75,1%	80,8%
Total	688	1 692	2 380	100%	100%	100%	566	1 415	1 981	100%	100%	100%

Depuis 2013, la moyenne d'âge des CT « en fonction » augmente d'environ un an tous les ans passant de 50,9 ans en 2014 à 51,9 ans en 2015 puis 52,8 ans en 2016.

La pyramide des âges du corps des CT confirme le vieillissement : en effet, la part des agents « en fonction » de 45 ans et plus augmente de 3 à 4 points par an, passant de 76 % en 2014 à 80 % en 2015 puis 82,6 % en 2016.

Pyramide des âges des CT au 31-12-2015 et au 31-12-2016



Le taux de féminisation des CT parmi les « hors classe » est stable depuis 2015 (75 %) de même que celui des CT classe normale reste stable (65 %), accentuant ainsi la différence de taux de féminisation de ces deux grades.

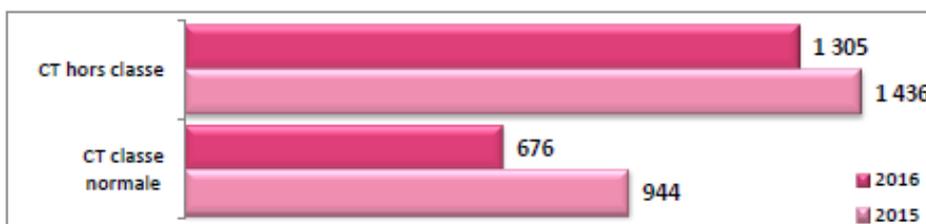
Les femmes sont plus âgées que les hommes de plus de deux ans (52,6 ans contre 50,3 ans pour les hommes). L'écart d'âge entre les femmes et les hommes est moindre pour le grade de CT classe normale de 2,8 ans mais pour le grade de CT hors classe, l'écart est beaucoup plus important de 5,1 ans (49,5 ans pour les femmes contre 54,6 ans pour leurs homologues masculins).

Effectifs et âge moyen par grade des CT « en fonction » au 31-12-2016

Grade	Effectifs				Age moyen		
	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes	Hommes	Femmes	Total
CT hors classe	327	978	1 305	75%	54,6	49,5	55,3
CT classe normale	239	437	676	65%	46,1	48,9	47,9
Total	566	1 415	1 981	71%			

L'absence de recrutement dans ce corps implique une baisse de la part des CT de classe normale tandis que la part des CT hors classe progresse chaque année.

Effectifs par grade des CT « en fonction » au 31-12-2015 et au 31-12-2016



▪ **Les promotions (dont les examens professionnels)**

En 2016, 67 CT ont été promus par tableau d'avancement à un grade supérieur, dont 46 femmes soit 12 % des promouvables.

Nombre de CT promus par tableau d'avancement entre 2014 et 2016

	Nombre d'agents promus			Taux de féminisation	Ratio	
	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes
2014	24	55	79	70%	7%	8%
2015	22	45	67	67%	8%	8%
2016	21	46	67	69%	10%	12%

Le nombre de promotions stagne au sein du corps entre 2015 et 2016, à la différence du ratio promus/promouvables qui est plus favorable. Le taux de féminisation des agents promus a, quant à lui, repris 2 points en 2016.

28 agents ont été promus en 2016 par examen professionnel au grade de CT hors classe ; dont 20 femmes soit 4% des promouvables.

▪ **Les départs prévisionnels à la retraite**

En 2015, l'âge moyen de départ à la retraite des agents de catégorie B du périmètre « Travail-emploi » est de 62 ans. En prenant en compte cette moyenne, les départs prévisionnels à la retraite des CT dans les prochaines années devraient se répartir de la manière suivante :

Départs prévisionnels à la retraite des CT entre 2017 et 2022

Année de départ	Hommes	Femmes	Total
2017	61	99	160
2018	30	89	119
2019	27	89	116
2020	34	125	159
2021	31	146	177
2022	25	118	143
Total	208	666	874
% du corps	34%	45%	42%

Ainsi, en 2022, 42% du corps auront atteint ou dépassé l'âge moyen de départ à la retraite, de manière plus massive pour les femmes (45 %) que pour les hommes (34 %).

▪ La cartographie des métiers

En administration centrale :

Fin 2016, les missions des CT en administration centrale se répartissent au sein de 7 familles professionnelles et 11 métiers. La famille professionnelle « systèmes et réseaux d'information » représente 28,6 % des emplois types principaux des CT, vient ensuite à hauteur de 21,4% l'emploi type de « gestionnaire des ressources humaines, de l'action sociale ». Deux familles professionnelles regroupent 14,3% des CT chacune : « réglementation et contrôle », ainsi que « conception, promotion » et « mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention ».

Famille professionnelle	Emploi-type principal	Répartition
Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention	Gestionnaire de dispositif	7,1%
	Gestionnaire-instructeur administratif	7,1%
	Total "Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention"	14,3%
Défense et sécurité	Gestionnaire de crise et responsable d'exercices	7,1%
	Total "Défense et sécurité"	7,1%
Ressources humaines	Gestionnaire des ressources humaines, de l'action sociale	21,4%
	Total "ressources humaines"	21,4%
Logistique et moyens de fonctionnement	Responsable logistique ou d'intendance	7,1%
	Total "Logistique et moyens de fonctionnement"	7,1%
Pilotage et animation des services et des grands projets	Cheffe/Chef de bureau, adjointe/adjoint	7,1%
	Total "Pilotage et animation des services et des grands projets"	7,1%
Réglementation et contrôle	Chargée/ Chargé de l'élaboration de la réglementation	14,3%
	Total "Réglementation et contrôle"	14,3%
Systèmes et réseaux d'information	Administratrice/ Administrateur gestionnaire données et applications	7,1%
	Chargée / Chargé du support et d'assistance aux utilisateurs	7,1%
	Chargée / Chargé conception applications informatiques	7,1%
	Experte/ Expert technique systèmes d'information	7,1%
	Total "Systèmes et réseaux d'information"	28,6%
Total		100,0%

En DI(R)ECCTE :

Fin 2016, les missions des CT en DI(R)ECCTE se répartissent au sein de 13 familles d'emplois et 55 métiers. Deux familles professionnelles regroupent plus de huit personnels sur dix : « réglementation et contrôle » (61 %), « conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » (24 %). Trois emplois-types ou métiers occupent 79 % des agents : « contrôleur chargé du contrôle des entreprises » (39 %), « gestionnaire de dispositif » (20 %) et « chargé du renseignement en droit du travail et de la formation professionnelle » (19 %). 13 métiers ne comptent qu'un agent.

Métiers exercés par les CT en DI(R)ECCTE au 30-12-2016

Famille d'emplois	Emploi	Répartition
TREG - Réglementation	TREG000013 - Contrôleuse / Contrôleur chargée / chargé du contrôle des entreprises	39,2%
	TREG000016 - Chargée / Chargé du renseignement droit du travail et formation	19,4%
	TREG000010 - Chargée / Chargé du contrôle de la formation professionnelle	2,7%
	TREG000015 - Assistante / Assistant au contrôle des entreprises	0,1%
	TREG000005 - Assistante / Assistant juridique	0,1%
Total - TREG - Réglementation		61,4%
TCPM - Concept pilotage	TCPM000003 - Gestionnaire de dispositif	20,4%
	TCPM000006 - Pilote opérationnel de dispositif ou de projet	2,4%
	TCPM000007 - Gestionnaire-Instructeur administratif	1,2%
	TCPM000005 - Chargée / Chargé de développement de l'emploi et des territoires	0,1%
	TCPM000004 - Responsable sectoriel (pôle 3E)	0,1%
Total - TCPM - Concept pilotage		24,2%
TGRH - Res. humaines	TGRH000004 - Gestionnaire des ressources humaines, de l'action sociale	2,6%
	TGRH000009 - Correspondante / Correspondant de formation	0,6%
	TGRH000008 - Responsable des ressources humaines	0,5%
	TGRH000010 - Conseillère / Conseiller prévention et sécurité	0,3%
	TGRH000001 - Chargée / Chargé du développement des ressources humaines	0,1%
	TGRH000002 - Chargée / Chargé du dialogue social	0,0%
	TGRH000003 - Chargée / Chargé de la santé au travail	0,0%
Total - TGRH - Res. humaines		4,2%
TSIC - Systèmes réseaux	TSIC000015 - Assistante / Assistant technique maintenance et exploitation des SI	1,2%
	TSIC000014 - Chargée / Chargé conception applications informatiques	0,6%
	TSIC000016 - Assistante / Assistant fonctionnel(le) applications informatiques	0,4%
	TSIC000003 - Technicienne / Technicien support auprès des utilisateurs	0,2%
	TSIC000026 - Responsable du numérique et des SIC	0,1%
	TSIC000004 - Administratrice / Administrateur en SI	0,1%
	TSIC000013 - Administratrice / Administrateur gestionnaire données et applications	0,0%
	TSIC000012 - Architecte des systèmes d'information	0,0%
	TSIC000017 - Responsable des systèmes d'information	0,0%
	TSIC000008 - Conseillère / Conseiller en systèmes d'information	0,0%
Total - TSIC - Systèmes réseaux		2,7%
TGBF - Finances publiques	TGBF000013 - Chargée / Chargé de l'exécution et de la qualité comptables	0,8%
	TGBF000002 - Gestionnaire budgétaire	0,4%
	TGBF000014 - Responsable budgétaire et financier	0,3%
	TGBF000015 - Contrôleuse / Contrôleur de gestion	0,1%
	TGBF000006 - Contrôleuse / Contrôleur interne	0,1%
	TGBF000012 - Chargée / Chargé de la programmation des moyens	0,0%
Total - TGBF - Finances publiques		1,7%
TCOM - Communication	TCOM000016 - Documentaliste	0,8%
	TCOM000014 - Chargée / Chargé de communication	0,4%
	TCOM000003 - Gestionnaire des ressources documentaires et des archives	0,3%
	TCOM000002 - Infographiste / Conceptrice / Concepteur graphiste	0,1%
	TCOM000015 - Conceptrice / Concepteur et réalisateur de supports graphiques	0,0%
	TCOM000013 - Webmestre	0,0%
Total - TCOM - Communication		1,6%
TMOY - Moyens logistique	TMOY000019 - Gestionnaire logistique	0,9%
	TMOY000021 - Responsable des moyens de fonctionnement et de la logistique	0,3%
	TMOY000001 - Responsable logistique ou d'intendance	0,1%
	TMOY000020 - Chargée / Chargé de services ou d'interventions techniques	0,0%
	TMOY000009 - Chargée / Chargé de maintenance et d'exploitation	0,0%
Total - TMOY - Moyens logistique		1,4%
TEXP - Expertise	TEXP000003 - Chargée / Chargé de l'appui ressources et méthodes de l'inspection	0,8%
	TEXP000006 - Chargée / Chargé de l'appui juridique et des recours	0,4%
Total - TEXP - Expertise		1,2%
TSEC - Secrétariat	TSA000002 - Assistante / Assistant de direction	0,5%
	TSA000003 - Assistante / Assistant Secrétaire d'un service	0,3%
Total - TSEC - Secrétariat		0,8%
TETU - Etudes	TETU000009 - Chargée / Chargé d'opérations statistiques	0,4%
	TETU000007 - Chargée / Chargé d'études socio-économiques	0,2%
	TETU000010 - Correspondante / Correspondant statistique	0,0%
	TETU000005 - Gestionnaire d'enquête	0,0%
Total - TETU - Etudes		0,7%
TACC - Accueil	TACC000002 - Agente / Agent d'accueil	0,1%
	Total - TACC - Accueil	
TDEF - Défense Sécurité	TDEF000006 - Fonctionnaire de sécurité des systèmes d'information	0,1%
	Total - TDEF - Défense Sécurité	
TPIL - Pilotage	TPIL000005 - Responsable sectoriel d'un service territorial	0,1%
	Total - TPIL - Pilotage	
Total		100,0%