



CATEGORIE B - CONTROLEURS DU TRAVAIL

PRESENTATION

Les contrôleurs du travail appartiennent à la catégorie statutaire B.

Ils exercent leurs fonctions dans les services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les établissements publics relevant du ministère du travail.

Ils participent à la réalisation de missions en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle.

I) CARRIERE

UN CORPS – DEUX GRADES

Le corps est régi par le décret n°97-364 du 18/04/97.

Depuis l'intégration du corps de contrôleur du travail au « Nouvel Espace Statutaire » suite à la réforme de la catégorie B de 2008-2009 comporte deux grades, classe normale et hors classe (voir encadré).

Le grade de contrôleur du travail de classe normale comporte 13 échelons et celui de hors classe 11. Cette structure du corps provient

Ces grades sont respectivement assimilés aux deuxième et troisième grades créés par le décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009.

Le Nouvel Espace Statutaire (NES)

Le NES découle de la réforme de la catégorie B réalisée en 2008. Il s'appuie sur le volet « carrières et politiques » de l'accord du 21 février 2008 signé par les syndicats CFDT, CFTC, CGC et UNSA et par la Fédération hospitalière de France.

La FSU et les autres organisations syndicales non signataires, le CGT, FO et Solidaires, n'ont été informées qu'après l'évolution des négociations.

Le NES crée une grille unique comportant trois grades. Cette réforme qui s'est accompagnée de la fusion des corps existants se situe dans la continuité du rapport Silicani, le livre blanc de la fonction publique.

Le premier grade correspond à un recrutement au niveau bac et l'entrée dans le deuxième grade s'effectue à bac + 2.

Le NES met fin à la distinction entre les corps dits « B-type » recrutant au niveau bac et se terminant à l'indice brut 612 et les corps relevant du classement indiciaire intermédiaire B-CII recrutant au niveau bac +2 et culminant à l'indice brut 638.

Le corps de contrôleur est placé en voie d'extinction en application du décret du 27 septembre 2013.

PROMOTION

PASSAGE EN HORS CLASSE (DECRET N°2009-1388 DU 11/11/09, ARTICLE 25)

Le passage en hors classe s'effectue soit par la voie :

- d'un examen professionnel pour les contrôleurs du travail de classe normale fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 5e échelon du deuxième grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;

- du choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6e échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions.

L'arrêté du 7 avril 2014 fixe des taux de promotion permettant de déterminer le nombre maximum des avancements de grade pouvant être prononcés pour les années 2014 à 2016.

PROMOTION DANS LE CORPS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Selon l'arrêté du 7 avril 2014, 10 % des contrôleurs du travail hors classe peuvent être promus inspecteurs du travail.

Un plan de transformation des emplois de contrôleurs du travail dans le corps de l'inspection du travail (PTE) est mis en place depuis 2013. Jusqu'en 2015 il s'est concrétisé par l'examen professionnel d'accès au corps de l'inspection du travail qui a permis aux contrôleurs du travail ayant 5 années d'ancienneté au 1^{er} janvier de l'année du concours de devenir inspecteurs du travail. Ainsi, de 2013 à 2015, 540 contrôleurs du travail ont intégré le corps d'inspecteur du travail. La loi Macron n°2015-990 du 06/08/2015 avait prévu la poursuite du PTE à compter de l'année 2016 par voie du concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail (CRIT) durant quatre ans maximum. Finalement cette

disposition a été reprise dans la loi travail n°2016-1088 du 8 août 2016. Le nombre de postes offerts pour le CRIT chaque année est limité à un contingent de 250. En 2016 le nombre de postes offert était de 200 complété par une liste d'aptitude élargie à 50 postes soit au total 250 postes.

Selon les données fournies par la DRH à l'issue du PTE en 2020 il resterait 800 contrôleurs du travail.

II) REMUNERATION

1) TRAITEMENT

LE PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES, REMUNERATIONS (PPCR)

La négociation du Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) a abouti à un accord entre les employeurs de la fonction publique et les organisations syndicales (OS) en septembre 2015. Notre syndicat a décidé de signer cet accord car de nombreux points correspondent à certaines de nos revendications. Mais, lucides, nous continuerons à demander une évolution du cadre fixé par cet accord. Il consiste en une restructuration des grilles de rémunération et l'affirmation d'une priorité au traitement indiciaire avec un transfert d'une partie des primes versées aux agents en points d'indice.

Les agents titulaires des trois Fonctions publiques sont concernés. Pour les ministères sociaux, la mise en place du protocole se fait en deux temps. Les agents des corps administratifs classiques (ex : secrétaires administratifs, les contrôleurs du travail) sont entrés dans le dispositif depuis le début de l'année 2016.

Le PPCR comporte les mesures suivantes :

- transfert de primes en points,
- revalorisation des grilles indiciaires,
- évolution des grilles indiciaires à un rythme unique (cadencement unique). Le PPCR a supprimé le dispositif de réductions d'ancienneté.
- la mobilité : le PPCR prévoit des mesures pour favoriser la mobilité entre les différentes fonctions publiques.

Les revalorisations devaient s'étaler de 2016 à 2021. Cependant le ministre de l'Action et des Comptes Publics a annoncé le 16 octobre 2017, le gel de l'accord de revalorisation PPCR en 2018.

GAINS A LA FIN DU PPCR, POUR LES CONTROLEURS DU TRAVAIL :

Transfert primes points : 278 euros de primes abattues depuis 2016. Attribution de 5 points d'indice, plus 1 point de compensation.

En 2021 : + 15 points (dont 6 dans le cadre du transfert primes points)

Revalorisation pour un agent en début de carrière en 2021: + 1610 euros bruts annuels.

Revalorisation pour un agent en fin de carrière (avec une carrière complète sur 2 grades) en 2021 : + 1389 euros bruts annuels.

Pension de retraite : + 21 euros bruts mensuels.

2) PRIMES (RIFSEEP)

Depuis 2014 ¹, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des agents (RIFSEEP) a été mis en place malgré l'opposition de l'ensemble des OS. Il remplace la plupart des primes et indemnités existantes.

Il se décompose en deux parties :

Une partie fixe, l'Indemnité des Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) versée mensuellement et une partie variable versée annuellement (en une ou deux fois) en fonction de la manière de servir, le complément indemnitaire annuel (CIA). Il peut donc ne pas être versé du tout. Il ne peut représenter plus de 12 % maximum du plafond total du RIFSEEP des catégories B².

¹ Deux textes précisent le fonctionnement du RIFSEEP : le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat et la circulaire du 5 décembre 2014.

III) REVENDICATIONS

Après la décision de Michel Sapin de mettre le corps des contrôleurs du travail en extinction, l'unique solution qui a été trouvée par l'Administration est un plan de transformation des emplois de contrôleurs du travail dans le corps de l'inspection du travail.

Or cette solution ne règle pas la situation de tous les contrôleurs du travail dans la mesure où un certain nombre d'entre eux ne souhaite pas devenir inspecteur du travail. Notre organisation syndicale dénonce les conséquences néfastes engendrées par cette unique solution donnée aux contrôleurs du travail depuis 2013, non seulement en termes de détérioration des conditions de travail mais également sur la démobilitation de ceux qui n'ont pas réussi le concours.

CRIT : ce concours doit respecter les principes d'égalité comme tous autres concours ; la diversification des affectations nécessitent des formations adaptées ;

Aide à l'orientation professionnelle en cas de demande volontaire de mobilité ;

Les CT en section doivent avoir la garantie de pouvoir y rester et l'administration doit reconnaître les nouvelles compétences demandées aux CT ;

Tous les CT doivent avoir des perspectives de carrière et une évolution de carrière vers un corps de catégorie A avant la fin du Plan de transformation d'Emploi ;

Passage de tous les CT qui le souhaitent en IT ;

Augmentation de la liste d'aptitude.

² Le CIA ne peut dépasser une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total c'est-à-dire 15% du plafond du RIFSEEP pour les catégories A, 12 % pour les B et 10% pour les C.