

# CORPS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Les inspecteurs du travail (IT) constituent un corps classé dans la catégorie A prévue à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984.

Ce corps est géré par le ministère du Travail. Les inspecteurs du travail exercent leurs différentes missions dans les Directions Régionales de l'Entreprise, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et plus rarement dans les administrations centrales. Se référer au [\(Décret n°2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail\)](#).

## I) CARRIERE

### UN CORPS – QUATRE GRADES

Le corps de l'inspection du travail comporte les quatre grades suivants :

- directeur du travail hors classe qui comprend quatre échelons et un échelon spécial ;
- directeur du travail qui comprend six échelons ;
- directeur-adjoint du travail qui comprend huit échelons ;
- inspecteur du travail qui comprend dix échelons et un échelon d'inspecteur-élève du travail (IET)

### RECRUTEMENT

Les inspecteurs du travail sont recrutés soit par concours, soit au choix parmi les contrôleurs du travail justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de la nomination de quinze ans de services publics effectifs dont dix en catégorie B<sup>1</sup>, soit par voie d'accès professionnelle parmi les contrôleurs du travail justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de leur nomination de huit ans de services effectifs dans le corps des contrôleurs du travail<sup>2</sup>.

Le lauréat des concours (externe et interne) est nommé inspecteur-élève (IET) et suit une

formation obligatoire à l'INTEFP d'une durée totale de 18 mois qui se décompose en deux parties. La première dure quinze mois et se termine par une évaluation par un jury qui si elle est jugée satisfaisante conduit à la titularisation. La seconde, d'une durée de trois mois, est personnalisée et intervient dans un délai maximum de trois ans après la titularisation. Un bilan de cette formation est réalisé et est versé au dossier administratif de l'agent.

### PROMOTION

L'avancement a lieu au choix par inscription au tableau d'avancement après consultation de la Commission Administrative Paritaire (CAP).

Les avancements de grade ont lieu dans les conditions suivantes (décret n°2003-770):

- Peuvent être promus directeurs adjoints du travail les inspecteurs du travail ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et exercé effectivement les fonctions d'inspecteur pendant au moins cinq années ;
- Peuvent être promus directeurs du travail les directeurs adjoints du travail comptant un an d'ancienneté dans le 3<sup>e</sup> échelon.
- Peuvent être promus directeurs du travail hors classe les directeurs du travail remplissant les conditions fixées au I de l'article 14-1.

<sup>1</sup> Le nombre d'inspecteurs recrutés au choix ne peut excéder 1/5 du nombre de postes offerts aux concours.

<sup>2</sup> Le nombre d'inspecteurs du travail recrutés par voie d'accès professionnelle ne peut excéder 1/5 du nombre de postes offerts aux concours.

## II) REMUNERATION

### 1) Traitement indiciaire (PPCR)

Concernant la rémunération indiciaire, la titularisation s'effectue selon les modalités déterminées par le décret du 20 août précité :

- 1) les externes sont titularisés au 1<sup>er</sup> échelon du grade d'inspecteur du travail, la durée effective de la scolarité, à l'exception de la période de redoublement éventuel, étant prise en compte pour l'avancement d'échelon (article 9);
- 2) les internes sont reclassés en fonction de l'indice précédemment détenu (article 11) ;
- 3) les agents publics sont reclassés à partir de l'ancienneté acquise en qualité d'agent public :
  - pour les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie A sont retenus à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans et des  $\frac{3}{4}$  au-delà de douze ans ;
  - les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie B ne sont pas retenus pour les sept premières années puis de 6/16<sup>ème</sup> de 7 à 16 ans et de 9/16<sup>ème</sup> pour l'ancienneté supérieure à 16 ans ;
  - ceux qui occupaient un emploi de catégorie C sont retenus à raison de 6/16<sup>ème</sup> de leur durée au-delà de 10 ans (article 12) ;
- 4) Les inspecteurs-élèves issus du troisième concours sont classés au troisième échelon, avec reprise d'ancienneté d'un an, sauf si l'application des articles 11 et 12 leur est plus favorable (article 12 bis).

En plus de la rémunération de base ils perçoivent une indemnité de résidence dont le montant est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où l'agent exerce ses fonctions. Ainsi un taux de 3% et appliquée en zone 3, de 1 % pour la zone 2 et de 0% pour la zone 3. Le montant minimum de l'indemnité perçu par un agent exerçant ses fonctions en 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ème</sup> zone est celui afférent à l'indice majoré 313. Le cas échéant ils

toucheront un supplément familial de traitement.

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.

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) sont entrés dans le dispositif depuis le début de l'année 2016. Pour les corps spécifiques aux ministères sociaux (ex : inspecteurs du travail), a été mise en place en 2017.

Les mesures du PPCR concernent :

- le transfert de primes en points ;
- l'évolution des grilles indiciaires se fait désormais 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.
- la revalorisation des grilles indiciaires.

Les revalorisations devaient s'étaler de 2016 à 2020. Cependant le ministre des Comptes Publics a annoncé le 16 octobre 2017, le gel de l'accord de revalorisation PPCR en 2018. Les mesures de 2018 sont reportées à 2019. Le PPCR s'étalera ainsi jusqu'en 2021.

### GAINS EN 2021 POUR LES CORPS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

- Transfert de prime en point d'indice : 9 points d'indices majorés (4 points soit 167 € en 2017 et 5 points soit 222.20 € en 2019) soit 389 € ;
- Revalorisation indiciaire en 2019 :
- 6 points pour les inspecteurs en fin de carrière ;

- 14 points pour les directeurs adjoints en fin de carrière ;
- 0 point pour les directeurs jusqu'au 5<sup>ème</sup> échelon.
- Pension de retraite : les primes transformées en 9 points d'indice (soit 389 €) compteront désormais pour le calcul de la retraite.

## **2) Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des agents (RIFSEEP)**

S'ajoute également un régime indemnitaire. Depuis 2014, 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 décline en deux primes : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée mensuellement et un complément indemnitaire annuel (CIA). Elles sont cumulatives. Le ministère a déterminé des groupes de fonctions pour chaque corps. Chaque poste a été classé dans ces groupes.

Le montant de l'IFSE varie selon l'évolution des fonctions et l'expérience de l'agent. Il ne peut être inférieur à un plancher fixé par grade. Il ne peut être supérieur à un plafond déterminé par le groupe de fonctions dont relève l'agent. Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Il peut ne pas être versé.

Déconnecté du grade le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle. Ce sont les fonctions exercées par l'agent et non le grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté. On peut atteindre des écarts de 1 à 10 entre le montant maximum et le montant minimal versé. A titre d'exemple la différence entre le montant maximum et le montant minimum qui peut être versé à un inspecteur du travail classé dans le groupe 3 travaillant dans un service déconcentré est de 29 500 euros (soit 26 775 euros d'IFSE + 4725 euros de CIA contre au minimum 2000 euros d'IFSE et aucun CIA). Des collègues de même catégorie pourront donc toucher en théorie 16 fois plus que d'autres !

Une bonne usine à empoignades ! Au vu de l'instruction du 17 octobre 2016 relative à la mise en place du RIFSEEP au sein des ministères sociaux la détermination d'un socle indemnitaire de l'IFSE (ce qui correspond à ce que notre OS a défendu) atténue cette différence. En effet, ce socle pour le même groupe cité en exemple correspond à 7135 euros soit une différence de 4,41 avec le montant maximum pouvant être versé soit 31 500 = 26 775 d'IFSE + 4725 CIA).

## **III) REVENDICATIONS**

Le corps de l'inspection du travail doit retrouver officiellement le statut de corps A + qui était le sien jusqu'à il y a une dizaine d'années. C'est notamment une garantie contre les tentations toujours présentes de l'inclure dans des fusions de corps qui nient les cultures et spécificités des corps techniques et les rendent interchangeables, dans une optique d'optimisation interministérielle des effectifs.

Revalorisation de la grille indiciaire, pour aller :

- d'un début de carrière, équivalent à 2 SMIC, avec un allongement de la carrière d'IT,
- à la fin de carrière, en directeur à Hors échelle B sans nécessité de passer par un grade fonctionnel (GRAF).

Contre le GRAF qui constitue un grade supplémentaire lié à l'exercice de certaines fonctions, à l'affectation sur certains postes pendant un certain temps, le SNUTEFE-FSU revendique l'accès de tous à l'indice terminal du corps à la fin d'une carrière complète. Les critères de départage des promovables, comme les volumes de promotion sont les éléments déterminants pour cet objectif et pour assurer l'égalité de traitement.

Le corps de l'inspection du travail doit bénéficier des dispositions de transposition de l'accord PPCR (revalorisation de la grille indiciaire, carrière en deux grades).

Au cours du CTM du 22 novembre 2016 où il a été question de la transposition l'accord PPCR

pour le corps de l'inspection nous avons fait les propositions suivantes :

- respect du principe contenu dans l'accord, selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins 2 grades ;
- relèvement de l'indice de pied de carrière pour donner un peu plus d'attractivité au corps, dans un contexte de désaffection des candidats pour ce concours. Rappelons, à cet égard, que la rémunération de départ d'un IT est passée en 20 ans, de 1,8 SMIC à 1, 15 SMIC. À cette fin, nous proposons que l'indice (brut, en l'occurrence) des IET soit directement celui du 1<sup>o</sup> échelon, soit, à l'heure actuelle, 450, et suive les évolutions prévues dans le tableau du projet de décret.
- dans le sens de l'égalité de traitement avec les corps A type et pour une carrière plus linéaire qu'aujourd'hui, nous proposons d'abord la création d'un 11<sup>o</sup> échelon dans le grade d'IT, avec réaménagement de la durée des échelons, de manière à conserver la durée totale de carrière dans le 1<sup>o</sup> grade, à savoir : durée des 6<sup>o</sup>, 7<sup>o</sup> et 9<sup>o</sup> échelon réduite d'un an et affectation d'une durée de 3 ans au 10<sup>o</sup> échelon. Ce 11<sup>o</sup> échelon nouveau serait affecté d'un indice brut actuel 901. Nous proposons ensuite la création d'un 9<sup>o</sup> échelon de DAT, à l'indice brut actuel 1015, moyennant la réduction de la durée des 6<sup>o</sup> et 7<sup>o</sup> échelons à 2 ans, et la fixation de la durée du 8<sup>o</sup> échelon à 2 ans.

Ainsi, la durée totale de la carrière dans le 2<sup>o</sup> grade serait inchangée. Nous proposons enfin la défonctionnalisation du grade de DT hors

classe, de manière à ce que l'accès au hors échelle B ne soit pas réservé qu'aux seuls happy few qui l'ont déjà grâce à leur statut d'emploi.

La transposition du PPCR pour le corps de l'inspection du travail a donné lieu à deux décrets datés du 3 février 2017. La durée de passage aux échelons s'effectue désormais par un cadencement unique ([décret n°2017-131 du 3 février 2017](#) modifiant le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail). L'échelonnement indiciaire est fixé par le [décret n°2017-132 du 3 février 2017](#) fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps de l'inspection du travail et à l'emploi responsable d'unité départementale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. On note que le deuxième grade de directeur adjoint du travail se terminera en 2019 à l'indice brut 995 soit en dessous de celui de la grille type des attachés qui se terminera à l'indice brut 1015 en 2020.

Les mesures PPCR sont gelées en 2018 et reportées à 2019. En conséquence les dates de l'application de cet accord sont modifiées. Ainsi le [décret n°2017-1736 du 21/12/17](#) reporte les modalités de classement d'échelon lors de la nomination dans le corps de l'inspection du travail de 2019 à 2020 et le [décret n°2017-1737 du 21/12/17](#) passe l'échelonnement indiciaire sur les trois années de 2018 à 2019 à 2019 et 2020. Les mesures prévues en 2020 pour les autres catégories sont reportées en 2021.

Nous avons d'ailleurs alerté Madame la Ministre, par un courrier du 21 octobre 2016, sur le véritable « décrochage » du corps de l'IT.

Ce décrochage se manifeste lors de la comparaison des situations des différents corps de A. Quand nous avons évoqué cette évolution à la baisse au printemps dernier, lors de l'examen du décret instaurant le grade fonctionnel, vous nous aviez renvoyés, Monsieur le président, à un examen plus exhaustif des situations, prenant en compte les régimes indemnitaires. Nous avons fait cet exercice et les résultats de ces comparaisons avec les corps de A des ministères sociaux, dont nous connaissons les régimes indemnitaires, sont éloquents.

- En 2016, un Attaché des administrations de l'Etat (AAE) sorti des IRA et affecté en service déconcentré touche mensuellement 2612,52 €. Ce chiffre est obtenu en ajoutant au traitement du 1<sup>o</sup> échelon, le socle indemnitaire de l'IFSE et un CIA forfaitaire de 15 %, soit, respectivement, 1700,2 + 713,33 + 118,99. Un inspecteur de l'action sanitaire et sociale (IASS), touche, lui, 2690 € (soit 1770 + 800 + 120). Un inspecteur du travail au 1<sup>o</sup> échelon, enfin, touche, dans les mêmes conditions, 2523,7 € (soit 1839, 94 + 594, 58 + 89,19). L'IT débutant touche donc, en un an, 1065,84 € de moins qu'un AAE et 1996,32 € de moins qu'un IASS.

- En 2017, toutes choses égales par ailleurs, ce même AAE touchera 2696,37 €, l'IT, lui, 2574,92 €, soit une différence annuelle, accrue, de 1457,4 € par an.

- Au terme de la revalorisation, l'AAE touchera 2728,44 € et l'IT, 2621,5 €, soit une différence de 1283,28 € par an.

Il ne s'agit pas de dire que les AAE et les IASS ne méritent pas leur rémunération, mais ces écarts ne nous semblent pas justifiés par des motifs tenant au niveau de recrutement ni par des sujétions particulières. Ils nous paraissent tout bonnement contraires au principe d'égalité de traitement.