



SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE TRAVAIL EMPLOI FORMATION ECONOMIE

●FEDERATION ●SYNDICALE ●UNITAIRE ●

Tour Mirabeau – 1^{er} étage – 39/43 Quai A. Citroën 75739 PARIS Cedex 15

☎ 01 44 38 35 13 - Mel : syndicat.snu-tef@snu.travail.gouv.fr - Web : www.snutefifsu.org

LIVRET D'ACCUEIL

INSPECTEUR DU TRAVAIL

Cette brochure vous permettra de mieux connaître vos droits et nos revendications concernant le corps de l'inspection du travail

Bienvenue au ministère chargé du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

La loi du 19 mai 1874 prévoyait la nomination de 15 inspecteurs du travail pour les 15 circonscriptions administratives que comptait la France. Elle invitait les départements à nommer des inspecteurs départementaux rétribués sur le budget des conseils généraux. Pourtant ces inspecteurs n'étaient pas chargés de faire respecter les dispositions de la loi de 1848 qui fixait la durée du travail à 12 heures. C'est la loi du 2 novembre 1892 qui crée, à l'issue de longs débats parlementaires, qui auront duré douze ans, un corps d'inspecteurs du travail chargés d'assurer le contrôle effectif de l'application des lois ouvrières dans les établissements industriels.

[Cette loi] « amorce la politique sociale de la France. C'est une loi charnière qui rompt avec le passé. Elle ouvre une brèche dans la forteresse patronale si bien gardée, dans les usages et les idées dominantes. Elle autorise l'intervention de l'Etat dans les établissements industriels, propriétés privées, et dans les relations entre travail et capital. » cf. William Grossin, La création de l'inspection du travail, édition L'Harmattan, 1992.

134 ans plus tard un rapport de la Cour des comptes la juge pléthorique et la somme de se moderniser. Cet avis sur les inspecteurs du travail est bien évidemment repris par la presse de droite toujours prompte à défendre le pouvoir patronal.

Pourtant à y regarder de près il n'est pas si sûr que la modernité soit du côté de ceux qui s'en réclament. Nous pensons plutôt que ces invectives reflètent a contrario cette tendance conservatrice qui, depuis des siècles, œuvre méthodiquement, à faire prévaloir la liberté d'entreprendre sur les droits des salariés.

Des preuves ? En voici quelques-unes :

L'un des arguments des députés de droite qui combattaient la loi de 1892 était déjà que les inspecteurs du travail étaient trop nombreux. «Je ne veux pas un seul fonctionnaire de plus. On peut prévoir, si on n'y met pas fin, que bientôt il y en aura un nombre si considérable qu'ils en arriveront à se surveiller et à s'inspecter réciproquement» dit M. Bourgeois (19 juin 1888, Chambre, J.O. p.1822).

Autre ligne de défense contre l'instauration d'une politique sociale, faire voter des dérogations pour que des secteurs échappent à la loi. Aussi bien que la loi de 1892 limitait la durée du travail à dix heures par jour des enfants jusqu'à seize ans, les employeurs des établissements industriels demandèrent que les enfants puissent travailler onze heures par jour. Le gouvernement incita les inspecteurs à tolérer la journée de onze heures pour les enfants. Bon nombre de ces exceptions à la loi concourent à épaissir et à complexifier le code du travail actuel.

Enfin un autre argument des députés de droite portaient sur la sauvegarde de l'autorité du père de famille. Ils refusaient l'autorité de l'Etat là où s'exerçait celle du privilège patronal, celui d'organiser comme il l'entendait le travail dans les entreprises, au mépris des lois. Avec la loi de 1892, l'Etat gagnait en autorité et responsabilité. Il n'admettait pas que les lois dont il était dépositaire et l'exécuteur soient bafouées. Le régime républicain en ressortait affermi.

La loi Travail promulguée en août 2016 remet en cause ce principe fondateur du droit social français notamment avec le principe de l'inversion de la hiérarchie des normes, qui met en avant les dispositions prises à l'intérieur de l'entreprise au détriment de la loi.

Nous retrouvons donc des similitudes dans les attaques contre l'inspection du travail ... à ceci près qu'aujourd'hui elles ne viennent plus de la droite...

Ce changement illustre les profonds bouleversements que traverse depuis plusieurs décennies le ministère chargé du travail et de l'emploi.

Des modifications venant de facteurs externes comme les différentes crises économiques (des années 1980 et 2007) qui ont généré une augmentation vertigineuse du chômage, les politiques d'influence libérale impulsées par l'Union Européenne illustrées par les récentes lois Rebsamen, Macron et la loi Travail, le lobbying des organisations patronales auprès des politiques, ont affaibli son influence au profit du ministère chargé des politiques économiques.

Contribuent également à ce recul les toutes récentes dispositions de la loi NOTRe qui ont consacré le transfert à la Région du dispositif NACRE d'accompagnement à la création d'entreprise par les demandeurs d'emploi, la participation de la Région à la coordination du Service Public de l'Emploi Régional (SPER) et à la détermination de la stratégie régionale pour l'emploi au sein du CREFOP, la possibilité pour l'Etat de déléguer, à sa demande, à la Région, une partie importante de ses compétences en matière d'Emploi comme par exemple la coordination de l'action des différents intervenants du SPE, notamment des Missions locales.

D'autre part, les conditions de travail des agents ont été également modifiées par la réforme de la procédure budgétaire introduite par la LOLF. Votée en 2001 et appliquée en 2006, la LOLF a révolutionné la gestion publique en la faisant passer d'une logique de moyens à une logique de résultat. Son but est de diffuser à tous les niveaux la culture des résultats. Les politiques publiques sont désormais examinées au sein de missions puis de programmes. Chaque programme affiche des objectifs et des indicateurs par objectif. Chaque année les rapports de performance sont annexés au projet de loi pour l'année suivante, le Parlement peut ainsi comparer ces résultats par rapport aux moyens accordés. Les indicateurs mesurent également la gestion du personnel.

Dans le rapport d'information du Sénat n°388, Jean Arthuis souligne que la mise en œuvre de la LOLF permet de poser des questions taboues mais nécessaires à la réforme comme celle de la rémunération à la performance qui serait mesurée par contribution de l'agent ou du service à la réalisation d'objectifs mesurables prévus par la LOLF. En juillet 2004, le gouvernement a mis en place les rémunérations à la performance pour les postes de direction en administration centrale dans six ministères pilotes, généralisée en août 2006 à tous les postes de direction. Plus tard dans la même logique la PFR sera mis en place.

Or cette logique importée du secteur privé, qui vise à inciter les agents à améliorer leur performance au travail par l'attribution de primes non seulement n'aide pas au travail collectif mais elle s'avère contraire, comme le note certaines études à la notion de service public. Elle contredit notamment le principe qui fonde le service public, c'est-à-dire le traitement égalitaire des usagers. Elle aboutit à ce que les agents se concentrent sur les tâches quantifiables et négligent le reste de leurs missions.

Bien que dénoncé pour leur peu d'efficacité sur la motivation des agents de la fonction publique ¹, le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et Engagement Professionnel (rien que ça !) qui a été mis en place en 2014 reprend la même approche en augmentant la variabilité des primes des agents. Des écarts de 1 à 10 sont même possibles entre des agents d'une même catégorie.

Vous pouvez compter sur nous pour nous opposer à cette fâcheuse tendance des décideurs de la Fonction Publique de copier les mauvaises pratiques du secteur privé !

Au sommaire de cette brochure :

- Présentation de la FSU-SNUTEFE (pages 4-5)
- Statut-Rémunération (pages 6-7)
- Petite radiographie du corps de l'inspection du travail (page 8)
- Annexes (pages 9-14) :
- Grille indiciaire
- Informations sur le RIFSEEP
- Textes

¹ Dans un rapport de 2005, l'OCDE indiquait que « la rémunération à la performance a une incidence restreinte -sinon négative- sur les performances et que c'est sur la motivation qu'elle a le moins d'incidence ».

Les travaux de l'économiste Maya Bacache-Beauvallet vont dans le même sens. Elle a remis un rapport pour la fondation Terra Nova présenté le 21 janvier 2016 au gouvernement intitulé « Où va le management public ? », dans lequel elle prend position pour l'arrêt de ces primes à la performance dans la Fonction Publique qui ne font pas d'économies réelles et contribuent à peu plus à démotiver les agents.

A l'inspection du travail, la mise en place d'un cadre de travail avec des objectifs et des indicateurs s'est traduite par le développement de conflits de valeurs débouchant sur une dégradation des conditions de travail des agents, l'altération des relations entre les agents et leur hiérarchie et rencontre une forte opposition des syndicats (Szarlej Marie, Conflits de valeurs dans une inspection du travail en mutation, Droit social, 2013)

Le SNUTEFE-FSU : qui sommes-nous ?

Qu'est-ce-que le SNUTEFE FSU ?

Le SNU TEFE est le secteur travail, emploi, formation professionnelle, économie du SNU TEFI (qui comprend deux autres secteurs : le secteur Pôle Emploi et le secteur Insertion (missions locales). Il a vocation à syndiquer les agents du Ministère du Travail mais aussi tous les agents d'autres Ministères, notamment celui de l'Economie, exerçant leurs fonctions dans les Direccte.

Créé en juin 2001 par des militants qui ne supportaient plus la stratégie d'accompagnement de la CFDT, il s'est renforcé en 2003 avec l'arrivée de nombreux militants de cette dernière organisation, suite à sa trahison lors du conflit des retraites.

Avec notre fédération, la FSU ², nous avons été et restons de toutes les batailles contre les mesures régressives : recul de l'âge de la retraite, Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), Modernisation de l'Action Publique (MAP), dérèglementation, chasse aux étrangers sans-papiers, réforme de l'inspection du travail dite « Ministère fort », loi Travail, lutte contre la précarité dont nous n'avons cessé de dénoncer l'existence au sein du Ministère du Travail et l'insuffisance des différents plans de titularisation des contractuels, réforme territoriale de l'Etat faite sur le dos des agents, dépeçage des compétences de l'Etat en matière d'emploi par le biais de la loi NOTRe.

Parti de rien au moment de sa création, le SNUTEFE a gagné de l'audience, d'élections en élections. Nous sommes aujourd'hui présents dans la commission administrative paritaire des inspecteurs du travail. Nous siégeons également au Comité Technique Ministériel Travail-Emploi, au Comité Technique spécial des DIRECCTE et DIECCTE, au Comité Technique de l'INTEFP et au Comité Technique de l'administration centrale, au CHSCTM et dans de nombreux comités techniques et CHSCT régionaux et spéciaux. La FSU siège au Conseil Commun de la Fonction Publique et au Conseil Supérieur de Fonction Publique d'Etat.

Nous refusons le syndicalisme d'accompagnement et d'adaptation du salariat au monde tel qu'il est, modelé par une philosophie politique libérale, au profit d'un syndicalisme de transformation sociale, en rupture avec la dictature du marché, pour développer une société solidaire où l'économie est au service de l'homme, selon une éthique reprenant les

aspirations qui s'expriment dans les manifestations pour un autre monde.

C'est par les actions, les mouvements collectifs, les grèves et également par la qualité de notre implantation au quotidien que se constituent les rapports de forces qui sont nécessaires pour la défense des agents, avant d'aller à la négociation avec les employeurs. C'est aussi par la force de nos analyses et de nos propositions, élaborées en toute indépendance de toutes obédiences politiques, et qui savent distinguer les sujets de fond de l'accessoire, les avancées partielles des offensives régressives inacceptables. La démocratie, le respect du débat contradictoire et du pluralisme, le refus de la bureaucratisation syndicale sont des valeurs essentielles à nos yeux.

Nous partageons le projet d'ensemble de la FSU en vue de combattre la dispersion syndicale, construire l'unité syndicale, notamment dans l'action, et parvenir, à terme, à un syndicalisme réuni.

Que revendique le SNU-TEFE Au plan statutaire pour les inspecteurs du travail

- Nous pensons que la grille indiciaire devrait être remodelée, pour aller d'un début de carrière, en inspecteur, équivalent à 2 SMIC, avec un allongement de la carrière d'IT, à une fin de carrière, en directeur, à Hors échelle B, sans nécessité de passer par un grade fonctionnel.
- **Les IET doivent bénéficier d'un statut de stagiaire (et non d'inspecteur-élève) avec titularisation via la CAP. Leur primo-affectation doit se faire en section d'inspection.**
- Les Directeurs Adjoints du Travail (DAT) doivent pouvoir être affectés en section ou y retourner s'ils le souhaitent, sans forcément être chargés de tâches d'animation hors de leur section.
- Nous réclamons l'inscription dans le statut d'une garantie pour les inspecteurs du travail contre les changements d'affectation fonctionnelle imposés au sein d'une même direction. Le contexte de la Modernisation de l'Action Publique (MAP) - mobilité des fonctionnaires, mutualisation des ressources humaines et de la réforme territoriale, rend cette revendication d'autant plus actuelle.

² Aux dernières élections de 2014, la Fédération Syndicale Unitaire (FSU) est la première organisation syndicale dans l'ensemble des ministères et la deuxième organisation syndicales de la Fonction Publique d'Etat.

Les agents de l'inspection du travail bénéficient d'une indépendance fonctionnelle dans l'exercice de leur mission garantie par les conventions 81 et 129 de l'OIT (articles 6 et 8).³

Les articles 17 et 22 prévoient quant à eux le principe de l'opportunité de dresser des PV à la libre appréciation des agents de contrôle. Ces textes sont très importants. C'est grâce à eux que de nombreux IT ont pu empêcher que leur supérieur hiérarchique ne bloque leur procédure pénale, ou refuser de faire des contrôles avec les services de police pour faire la chasse aux travailleurs étrangers sans papiers.

Le SNU TEFE FSU a utilisé à plusieurs reprises ces conventions en justice ou devant le BIT (droits des étrangers) contre des tentatives gouvernementales de remettre en cause l'indépendance fonctionnelle de l'IT.

Le SNUTEFE-FSU est présent dans toutes les régions, en administration centrale et chez toutes les catégories d'agents. Au moins 30 % de ses adhérents sont en Catégorie A.

Le SNUTEFE-FSU est présent :

- à la **CAP de l'IT** (Paul Ramackers - UT 30 - Vincent RUPRICH – UT 75) ;
- au **Comité technique ministériel CTM** (Bernadette Baron - Betty Benoit)
- au **comité technique d'administration centrale du ministère en charge du travail (CTAC)** Hervé Dubois
- au **CTS DIRECCTE** (Grégory Acakpo-Addra - François Cassard)
- au **CHSCT-M** (Brigitte Sénèque- Philippe Sotty)

Contre la politique libérale actuelle, contre les mesures régressives de tout ordre, pour la défense de vos droits et de l'indépendance de l'inspection du travail, pour un syndicalisme combatif et unitaire, rejoignez le SNUTEFE-FSU !

Pour nous contacter : SNU-TEFE FSU – tél : 01 44 38 35 13 e-mail : syndicat.snu-tef@snu.travail.gouv.fr

Pour connaître nos positions : voir notre **site internet, en cours de refonte : www.snutefifsu.fr**

³ - Article 6 de la convention 81 : "Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite".

Article 8 de la convention 129 OIT alinéa 1 : « Le personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture doit être composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite. »

STATUT-REMUNERATION

Le corps de l'IT 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 et inspecteur du travail qui comprend dix échelons et un échelon d'inspecteur-élève du travail (IET) (cf. décret N°2003-770 du 20 août 2003 modifié par le décret n°2016-558 du 6 mai 2016 ; voir la grille ci-jointe). L'avancement a lieu au choix par inscription au tableau d'avancement après consultation de la Commission Administrative Paritaire (CAP). Les élèves inspecteurs issus du concours externe sont nommés IET (indice majoré 356). La titularisation peut intervenir à l'issue des 18 mois de scolarité à l'INTEFP.

1) Traitement indiciaire

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

- les externes sont titularisés à l'indice brut (IB) 490 soit indice majoré 423 (article 9);
- les internes sont reclassés en fonction de l'indice précédemment détenu (article 11);
- les agents publics sont reclassés à partir de l'ancienneté acquise en qualité d'agent public et sur la base de l'IB 490 soit 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^{ème} de 7 à 16 ans et de 9/16^{ème} pour l'ancienneté supérieure à 16 ans ; ceux qui occupaient un emploi de catégorie C sont retenus à raison de 6/16^{ème} de leur durée au-delà de 10 ans (article 12) ;
- 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 (article 12 bis).

En plus de la rémunération de base vous percevrez 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^{ère} ou 2^{ème} zone est celui afférent à l'indice majoré 313. Le cas échéant vous toucherez un supplément familial de traitement.

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 qui peut être versé pour un inspecteur du travail classé dans le groupe 3 travaillant dans un service déconcentré est de 31 500 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 du projet de circulaire que la DRH vient d'envoyer, 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 $31\,500 = 26\,775 \text{ d'IFSE} + 4\,725 \text{ CIA}$ (voir documents suivants sur le RIFSEEP).

3) Le Parcours Professionnel, Carrières et Rémunération (PPCR)

La négociation « Parcours Professionnel, Carrières et Rémunération » résumé par l'acronyme PPCR a abouti à un accord entre les employeurs de la fonction publique et les OS. Notre OS 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 sur le traitement indiciaire avec un transfert d'une partie des primes versées aux agents vers les grilles. Pour l'instant le ministère est en discussion pour adapter ces dispositions au corps de l'inspection du travail.

Bon à savoir !

Des aides au changement de résidence (indemnité de changement de résidence pour les agents) et la mobilité (majoration indemnitaire mobilité) existent.

Une prime spéciale d'installation peut être allouée aux fonctionnaires civils de l'Etat qui, à l'occasion de leur accès à un premier emploi d'une administration de l'Etat, reçoivent, au plus tard, au jour de leur titularisation, une affectation dans l'une des communes de la région Ile-de-France ou dans l'une des communes énumérées à l'article 1er du décret du 11 septembre 1967 délimitant le périmètre de l'agglomération de Lille pour l'application de la loi relative aux communautés urbaines. Seuls peuvent bénéficier de cette prime les agents nommés dans un grade dont l'indice afférent au premier échelon est, au jour de la titularisation des intéressés, inférieur à l'indice brut 422.

Votre sécu...

Lors de votre affectation dans un ministère, vous êtes rattaché à une mutuelle pour la prise en charge des prestations de base versées par le régime obligatoire d'assurance maladie.

Se renseigner auprès du service des Ressources Humaines.

PETITE RADIOGRAPHIE DU CORPS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Selon le bilan social de 2014, le nombre d'inspecteur du travail en fonction est de 2051 au ministère chargé du travail et de l'emploi sur un effectif total de 9961 soit 21% des effectifs du ministère. Ils représentent 20,5% des catégories A.

La grande majorité exerce leur fonction dans les services déconcentrés (97%).

Les inspecteurs du travail représentent 62 % du corps de l'inspection du travail.

Le taux de féminisation des agents du corps de l'inspection du travail diminue à mesure que le grade augmente : il passe de 68 % pour les inspecteurs du travail stagiaires à 39 % pour les directeurs du travail.

La moyenne d'âge du corps est de 45,2. Toutefois, les femmes sont plus jeunes que les hommes de plus de deux ans et demi (44,2 ans contre 46,8 ans pour les hommes). L'écart d'âge entre les hommes et les femmes est presque identique dans tous les grades du corps. Les inspecteurs du travail stagiaires féminines sont plus jeunes que leurs homologues masculins (45,8 ans contre 43,2 ans).

ANNEXES

Grades	ECHELON	DUREE MOYENNE/MINIMALE DE l'ECHELON	INDICES BRUTS	INDICES MAJORES	TRAITEMENT BRUT MENSUEL						
Directeur du travail Hors classe	Échelon spécial, Hors Échelle B										
	HEB3		HEB3	1058	4928,24						
	HEB2		HEB2	1004	4676,71						
	HEB1		HEB1	963	4485,73						
	Grille Hors Échelle A										
	HEA3		HEA3	963	4485,73						
	HEA2		HEA2	916	4266,80						
	HEA1		HEA1	881	4103,76						
	3ème	3 ans / 2 ans 3 mois	1015	821	3824,28						
	2ème	2 ans 6 mois / 1 an 9 mois	966	783	3647,27						
	1er	2 ans 6 mois / 1 an 9 mois	901	734	3419,03						
Directeur du travail			HEA3	963	4485,73						
			HEA2	916	4266,80						
	6ème		HEA1	881	4103,76						
	5ème	3 ans / 2 ans 3 mois	1015	821	3824,28						
	4ème	3 ans / 2 ans 3 mois	966	783	3647,27						
	3ème	3 ans / 2 ans 3 mois	901	734	3419,03						
	2ème	2 ans / 1 an 6 mois	852	696	3242,02						
	1er	2 ans / 1 an 6 mois	801	658	3065,01						
Directeur adjoint du travail	8ème		966	783	3647,27						
	7ème	3 ans / 2 ans 3 mois	915	745	3470,27						
	6ème	3 ans / 2 ans 3 mois	875	714	3325,87						
	5ème	2 ans / 1 an 6 mois	835	684	3186,12						
	4ème	2 ans / 1 an 6 mois	795	653	3041,72						
	3ème	2 ans / 1 an 6 mois	755	623	2901,98						
	2ème	2 ans / 1 an 6 mois	705	585	2724,97						
	1er	2 ans / 1 an 6 mois	650	543	2529,33						
Inspecteur du travail	10ème	4 ans / 3 ans	852	696	3242,02						
	9ème	3 ans / 2 ans 3 mois	810	664	3092,96						
	8ème	3 ans / 2 ans 3 mois	770	634	2953,22						
	7ème	3 ans / 2 ans 3 mois	705	585	2724,97						
	6ème	2 ans / 1 an 6 mois	650	543	2529,33						
	5ème	2 ans / 1 an 6 mois	600	505	2352,33						
	4ème	2 ans / 1 an 6 mois	570	482	2245,19						
	3ème	1 an 6 mois	530	453	2114,77						
	2ème	1 an 6 mois	490	422	1970,37						
	1er	1 an 6 mois	450	395	1839,94						
Inspecteur-élève du travail			390	357	1662,93						



Promotion DT hors classe : DT ayant atteint au moins le 3ème échelon de leur grade et ayant occupé préalablement certains emplois ou ayant exercé préalablement certaines fonctions de direction, encadrement ou conduite de projet correspondant à un niveau de particulièrement élevé de responsabilités pendant 8 ans au moins au cours des 12 dernières années

Promotion DT : DAT comptant un an d'ancienneté dans le 3ème échelon inscrit au tableau d'avancement

Promotion DAT : IT dans le 5ème échelon ayant 5 ans d'ancienneté dans le corps inscrit au tableau

RIFSEEP

JORF n°0178 du 2 août 2016 - texte n° 32

Arrêté du 25 juillet 2016 portant application au corps de l'inspection du travail des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

NOR: ETSR1616048A

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2016/7/25/ETSR1616048A/jo/texte>

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, la ministre de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé du budget,

Vu la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la [loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le [décret n° 2003-770 du 20 août 2003](#) modifié portant statut particulier du corps de l'inspection du travail ;

Vu le [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du comité technique ministériel placé auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi en date du 10 décembre 2015,

Arrêtent :

Article 1 : Les agents relevant du corps de l'inspection du travail régis par le [décret du 20 août 2003 susvisé](#) bénéficient des dispositions du [décret du 20 mai 2014 susvisé](#).

Article 2 :

Les plafonds annuels afférents aux groupes de fonctions, mentionnés à l'[article 2 du décret du 20 mai 2014 susvisé](#), sont fixés ainsi qu'il suit :

GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND ANNUEL DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (en euros)	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	42 305	38 021
Groupe 2	37 485	33 737
Groupe 3	28 917	26 775

Article 3 :

Les montants minimaux annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, mentionnés à l'[article 2 du décret du 20 mai 2014 susvisé](#), sont fixés ainsi qu'il suit :

GRADE ET EMPLOI	MONTANT MINIMAL (en euros)	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Directeur du travail hors classe	4 100	3 800
Directeur du travail	4 000	2 900
Directeur adjoint du travail	3 800	2 500
Inspecteur du travail	3 000	2 000

Article 4 :

Les montants maximaux annuels du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, mentionnés à l'[article 4 du décret du 20 mai 2014 susvisé](#), sont fixés ainsi qu'il suit :

GROUPE DE FONCTIONS	MONTANT MAXIMAL DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (en euros)	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	7 465	6 710
Groupe 2	6 615	5 954
Groupe 3	5 103	4 725

Article 5 :

L'arrêté du 27 janvier 2012 portant extension de la prime de fonctions et de résultats au corps de l'inspection du travail et fixant les montants de référence de cette prime est abrogé.

Article 6 :

Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur le 1er janvier 2016.

Article 7 :

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, la ministre de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 juillet 2016.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des ressources humaines,

J. Blondel

La ministre de la fonction publique,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique,

T. Le Goff

Le secrétaire d'Etat chargé du budget,

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :

Par empêchement du directeur du budget :

Le sous-directeur,

J.-F. Juéry

RIFSEEP CORPS D'INSPECTION DU TRAVAIL

Les groupes de fonction

EMPLOIS EN SERVICES DECONCENTRES

Groupe de fonctions	Emploi type du ministère
Groupe 1	Chef / responsable de pôle / secrétaire général en DI(R)ECCTE Responsable d'unité territoriale Responsable sectoriel en pôle 3E / RUC / responsable de pôle contrôle de la formation professionnelle / SG d'une UT classée en groupe II (arrêté du 6 janvier 2014 fixant la liste et le classement par groupe des DI(R)ECCTE)
Groupe 2	Adjoint à une fonction relevant du groupe 1 Responsable d'une unité de contrôle Responsable sectoriel (pôle 3E) Secrétaire général d'une unité territoriale Chargé d'études / de mission transversale/conseiller auprès du directeur Responsable de pôle contrôle de la formation professionnelle
Groupe 3	Adjoint à une fonction relevant du groupe 2 Inspecteur chargé du contrôle des entreprises ou du contrôle de la formation professionnelle Chargé de développement de l'emploi et des territoires Pilote opérationnel de dispositif ou de projet Chargé d'études / de mission

EMPLOIS EN ADMINISTRATION CENTRALE

Groupe de fonctions	Emploi type ministère
Groupe 1	Adjoint au sous-directeur Chef de département / bureau / mission / division Chef du groupe national de veille, d'appui et de contrôle Chargé d'études / de mission / de projet auprès d'un directeur d'AC
Groupe 2	Adjoint à une fonction du groupe 1 Chargé d'études /de mission transversale /de conseil auprès d'un sous-directeur
Groupe 3	Chef de projet Chef de section / adjoint d'AC Chargé d'études / de mission

TEXTES

Décret n°2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail ;

Décret n°2011-182 du 15 février 2011 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps de l'inspection du travail et à l'emploi des responsables d'unité territoriale en DIRECCTE ;

Décret n°2016-558 du 6 mai 2016 portant dispositions relatives au corps de l'inspection du travail ;

Décret n°2016-559 du 6 mai 2016 modifiant le décret n°2011-182 du 15 février 2011 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps de l'inspection du travail et à l'emploi de responsable d'unité départementale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Arrêté du 25 juillet 2016 portant application au corps de l'inspection du travail des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.