LA CARRIERE DES AGENTS DU MINISTERE DU TRAVAIL

INSPECTION DU TRAVAIL

Le corps de l'inspection du travail 4
Un corps loin d'être composé uniquement d'IT 4
Sociologie du corps 5
L'inspection du travail dans le cœur de la tempête 6
La rémunération 7
Le point d'indice 7
Les inégalités de rémunération entre les corps 8
Le RIFSEEP 8
Les grilles de l'inspection du travail 9
Notre analyse des grilles de l'inspection 9
L'impact du PPCR 9
Les grilles par grade de 2016 à 2020 10
Inspecteur du travail 10
Directeur adjoint 11
Directeur travail 12
Directeur du travail hors classe 13
Avancement d'échelon, avancement de grade et changement de corps 14
L'avancement d'échelon est automatique 14
L'avancement de grade n'est pas automatique 15
La CAP 18
Nos revendications 20
Annexe : le bilan social 2016 du ministère 21

LES TEXTES APPLICABLES

- Arrêté du 15 décembre 2000 relatif à l'organisation et au programme des concours de recrutement des inspecteurs du travail

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

- Décret n° 2008-1503 du 30 décembre 2008 relatif à la fusion des services d'inspection du travail

- Arrêté du 29 mai 2009 organisant l'ouverture d'une classe préparatoire intégrée au concours d'inspecteur du travail

- Arrêté du 3 mars 2010 relatif à l'organisation du troisième concours de recrutement des inspecteurs du travail

- 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

- Décret n° 2017-132 du 3 février 2017 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

Le corps de l'inspection du travail

Un corps loin d'être composé uniquement d'IT

Le corps d'inspecteur du travail a été créé en 1892. Il fut rattaché au ministère du travail à la création de ce dernier en 1906. Le corps fut ensuite interministériel, réparti entre le ministère du travail, le ministère des transports et le ministère de l'agriculture. La fusion de l'inspection du travail en 2009 mit fin à cette caractéristique. L'ensemble du corps appartient désormais uniquement au ministère du travail.

Sur le périmètre des ministères sociaux, le corps de l'inspection du travail en 2017 était composé de 2589 agents. La tendance est donc à l'augmentation depuis 2014 et la mise en place du plan de transformation d'une partie des contrôleur.es. du travail en IT.

Nombre d'agents du corps de l'IT 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	913	1 138	2 051	980	1 275	2 255	1008	1441	2 449
Géré non présent	29	46	75	41	50	91	33	42	75
Total	942	1 184	2 126	1 021	1 325	2 346	1041	1 483	2524

Le corps travaille quasi-exclusivement au sein des services déconcentrés puisqu'en 2016, 2374 agents.e.s travaillaient en services déconcentrés pendant que seul.e.s 75 étaient affecté.e.s en administration centrale.

Le corps de l'inspection du travail est loin d'être uniquement composé d'inspecteur du travail en section… et il est même loin d'être composé uniquement d'inspecteur.trice du travail. En effet, le corps compte trois grades (ainsi que désormais un grade fonctionnel supplémentaire).

Grades	Effectif réel (en personnes physiques) au 31/12/2017	Pyramidage constaté (eff. réel)
Directeur du travail	217	8,4%
Directeur adjoint du travail	524	20,2%
Inspecteur du travail	1 848	71,4%
Total	**2 589**	**100%**

Plus d'un quart des membres du corps de l'inspection du travail ne sont donc pas inspecteurs du travail.

Cette augmentation du nombre d'agents dans le corps de l'inspection du travail est à contre-courant de la diminution globale des effectifs du ministère du travail qui dure depuis 2010. Mais cette augmentation est bien due uniquement à la transformation d'un certain nombre de CT en IT et non le fait d'un recrutement de nouveaux agents au sein du ministère.

Année	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectifs physiques	Pourcentage par rapport à l'effectif total	Effectifs physiques	Pourcentage par rapport à l'effectif total	Effectifs physiques	Pourcentage par rapport à l'effectif total	
2008	3019	29	3577	34	3799	37	10395
2009*	3118	29	4064	37	3703	34	10885
2010	3294	31	3891	37	3372	32	10557
2011	3311	31	3979	38	3242	31	10532
2012	3412	32	4027	38	3227	30	10666
2013**	3512	34	3794	37	2997	29	10303
2014	3732	37	3474	35	2755	28	9961
2015	3982	41	3157	32	2665	27	9804
2016	4195	44	2797	29	2628	27	9620

** Fusion des trois inspections*
*** Mise en place de l'EPIT*

Sociologie du corps

Le corps de l'inspection du travail est un corps majoritairement et de plus en plus féminin :

Année	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2014	55%	45%
2015	57%	43%
2016	59%	41%

Mais plus le grade est élevé, plus la proportion d'hommes est forte :

Effectifs et âge moyen par grade des agents du corps de l'IT « en fonction » au 31-12-2016

Grade	Effectifs				Age moyen		
	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes	Hommes	Femmes	Total
Directeur du travail hors classe	2	2	4	50%	61	55,5	58,2
Directeur du travail	62	45	107	42%	57,4	56,2	56,9
Directeur adjoint du travail	231	263	494	53%	50,7	49,5	50,1
Inspecteur du travail	639	960	1 599	60%	44,6	44,4	44,5
Inspecteur du travail stagiaire	78	171	249	69%	47,5	45,9	47
Total	**1 010**	**1 439**	**2 449**	**59%**	**46,9**	**45,7**	**46,2**

La moyenne d'âge dans le corps est d'un peu plus de 46 ans. Plus d'un quart a plus de 55 ans. D'ici 2022, 18% du corps aura atteint ou dépassé l'âge moyen de départ en retraite.

Grades	Age moyen en 2017
Directeur du travail	55 ans
Directeur adjoint du travail	50 ans
Inspecteur du travail	45 ans

Départs prévisionnels à la retraite des agents du corps de l'IT entre 2017 et 2022

Année de départ	Hommes	Femmes	Total
2017	37	40	77
2018	27	24	51
2019	36	41	77
2020	46	35	81
2021	58	38	96
2022	55	31	86
TOTAL	259	209	468
% du corps	25%	14%	18%

13 % des agents sont à temps partiel. Ce chiffre monte à 18% si l'on regarde uniquement la population féminine.

Quotité de travail par genre des agents du corps de l'IT « en fonction » au 31-12-2015 et au 31-12-2016

Quotité de travail	2015						2016					
	Effectifs			%			Effectifs			%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
0,5	0	3	3	0%	0%	0%	0	3	3	0%	0%	0%
0,6	2	2	4	0%	0%	0%	2	1	3	0%	0%	0%
0,7	0	1	1	0%	0%	0%	1	5	6	0%	0%	0%
0,8	30	180	210	3%	14%	9%	35	207	242	3%	14%	10%
0,9	12	51	63	1%	4%	3%	14	64	78	1%	4%	3%
1	936	1 038	1 974	96%	81%	88%	956	1 161	2 117	95%	81%	86%
Total	**980**	**1 275**	**2 255**	**100%**	**100%**	**100%**	**1 008**	**1 441**	**2 449**	**100%**	**100%**	**100%**

L'inspection du travail au cœur de la tempête

Le corps de l'inspection du travail a depuis 2014 été profondément bouleversé par la réforme dite « ministère fort ». Le plan de transformation d'une partie des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail a augmenté le nombre d'agent.e.s au grade d'inspecteur du travail. Ce même grade a perdu majoritairement sa fonction d'encadrement, cette tâche étant essentiellement dévolue aujourd'hui aux grades de directeur adjoint et directeur du travail. Or, alors qu'il y a de moins en moins d'agent.e.s à encadrer, le nombre de directeurs adjoints et de directeurs du travail est stable, voire augmente légèrement. Et l'administration annonce pour les années à venir des taux importants de promotion dans ces grades : à part pour venir grossir encore plus les rangs d'une armée mexicaine déjà obèse, la question de la future affectation de ces DA et DT est donc entière…

Le grade d'inspecteur du travail évolue essentiellement dans les fonctions de contrôle, plus de la moitié du corps travaillant dans le contrôle des entreprises (cette réalité pouvant revêtir des formes assez diverses avec les sections spécialisées). Il est également, et ce depuis bien des années, en charge du contrôle de la formation professionnelle. Il peut également occuper un poste de CDET ou bien occuper des fonctions dans un service emploi à l'UR. Toutefois, on croit apercevoir une tendance de la part des Direcctes de vouloir cantonner ce grade uniquement à des fonctions en section et à laisser le reste des tâches précitées au corps des attachés d'administration. Si cette tendance ne se vérifie pas encore dans les CAP, ces postes étant ouverts aux deux corps, il a été annoncé aux IET 2018 que ceux-ci seraient affectés uniquement à des postes en section, ce qui est une nouveauté qu'il conviendra d'apprécier plus globalement.

Il est évident que la fonction d'inspecteur du travail en section est extrêmement sensible politiquement : les nombreuses réformes du code du travail couplées aux volontés des différents gouvernements qui se sont succédés ces dernières années d'attaquer l'indépendance dont dispose les agent.e.s de contrôle le prouvent. La question de la carrière d'un corps où plus de la moitié d'entre eux exercent ces fonctions est donc par nature elle aussi sensible.

La présente brochure vise à cet effet à récapituler les droits des agent.e.s et à fournir les informations complètes sur les textes applicables. Mais elle vise aussi à y présenter les revendications de notre syndicat pour ce corps dont la première d'entre elle consiste à réclamer la sortie des grades de D.A et de D.T du corps de l'inspection du travail.

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 ! Cette perte du pouvoir d'achat a été moins importante pour les agent.e.s bénéficiant de nombreuses primes, et, paradoxalement, 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 ». Avant, le minimum fonction publique était 15% plus haut que le Smic. Ce n'est plus le cas.

Ce préjudice durant 21 ans s'est traduit par un appauvrissement des fonctionnaires, d'autant plus important pour ceux qui gagnent peu.

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 d'aujourd'hui de 4,6860€ 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	1,2
1/07/2016	55,8969	
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

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.

Les inégalités de rémunération entre les corps

Le salaire de début de carrière d'un inspecteur est de 406 points x 4.686 soit 1902,52€ brut par mois : il manque les primes, le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence, mais ne sont pas encore soustraites les cotisations sociales diverses (environ 21%).

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, la répartition des agents selon leur montant d'IFSE, 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.c. 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 agent.es du corps de l'inspection du travail depuis le 1er janvier 2016. Désormais, deux primes subsistent, l'IFSE et le CIA.

Trois 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 sur notre site internet[1]. Elle comprend notamment les informations relatives au corps de l'inspection du travail.

[1] http://www.sud-travail-affaires-sociales.org/spip.php?article836

Les grilles de l'inspection du travail

Les IET voient leur point d'indice gelé tandis que les directeurs travail se gavent

Notre analyse des grilles de l'inspection

La carrière de l'inspection se fait sur 443 points (de l'indice 383 à l'indice 826) en 2017. Elle sera de 440 points en 2020 (de l'indice 390 à l'indice 830).Comparativement à la carrière des attachés (corps de catégorie A également), la carrière du corps de l'inspection du travail est plus courte et comporte moins d'échelons.

Les mesures du protocole PPCR s'appliquent de la manière suivante. Résumons :

- Au 1er janvier 2017, les agent.e.s sont reclassés dans les nouvelles grilles.
- L'échelon des IET est gelé. Ceux-ci ne bénéficieront donc d'aucune augmentation du point d'indice.
- Au 1er janvier 2017, ces nouvelles grilles intègrent un transfert primes/points de 4 points (hors IET) et sont légèrement revalorisées.
- Au 1er janvier 2019, un nouveau transfert primes/points de 5 points a lieu (hors IET).
- Au 1er janvier 2020, les grilles sont légèrement et partiellement revalorisées.
- Parmi les différents grades, celle des directeurs adjoints est la plus fortement revalorisée.

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, auxquels 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 agent.es du corps de l'inspection du travail, ce transfert primes/points se fait en deux temps et s'élève en tout à neuf 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 2019.

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 1er janvier 2018, tout est désormais décalé d'un an : les mesures qui devaient s'appliquer en 2018 s'appliqueront désormais en 2019 et les mesures prévues pour 2019 en 2020.

Les grilles par grade de 2016 à 2020

Inspecteur du travail

Le 1er janvier 2017, les agent.e.s ont été reclassé.e.s dans la nouvelle grille selon les modalités détaillées dans le tableau qui suit. La grille du grade d'inspecteur a été notamment impactée par le transfert primes/points au 1er janvier 2017 : tous les échelons ont augmenté de 4 points d'indice. Un deuxième transfert primes/points équivalent à 5 points d'indice aura lieu en 2019.

A l'inverse des grilles des corps administratifs, le nombre d'échelons et la progression dans la carrière n'ont pas été impactés par le PPCR. De 2016 à 202, la situation ne change pas : il faut toujours 22 ans pour passer du premier échelon au 10ème échelon. L'amplitude indiciaire de la précédente grille était de 301 points en 2016 (de l'indice 395 à l'indice 696). Elle est passée à 296 points en 2017 (de l'indice 406 à l'indice 702), avant de terminer à 295 points en 2020 (de l'indice 410 à l'indice 673). L'application du protocole PPCR a donc pour effet de légèrement tasser la grille.

Les échelons sont revalorisés diversement au 1er janvier 2017. Les premiers échelons font l'objet des revalorisations les plus « importantes » (respectivement 11 et 10 points d'indice glanés pour les échelons 1 et 2), ainsi que l'échelon 7 qui augmente de 15 points. A noter que l'échelon 8 n'augmente que de 4 points… soit le montant du transfert primes/points. On ne peut donc considérer que cet échelon est revalorisé.

En 2019, le seul effet sur les grilles est celui du transfert primes/points équivalent à 5 points. Seul l'échelon 8 augmente de 6 points, soit donc une augmentation réelle spectaculaire… d'un point d'indice.

En 2020, les échelons sont revalorisés de manière variable, de 0 à 8 points d'indices selon l'échelon.

Comme il n'y a pas de petites économies, l'administration gèle l'échelon des IET : celui-ci n'est pas concerné par les revalorisations.

Conditions de reclassement des inspecteurs du travail au 1er janvier 2017 et évolutions indiciaires entre le 1er janvier 2017 et le 1er janvier 2020

Situation au 31 décembre 2016		Situation le 1er janvier 2017			2019	2020	VAR 2020/2016 en nombre de points	Gain indiciaire en brut	Abattement indemnitaire	Gain réel en brut
ECH	IM	IM	Durée ECH	Durée CARR	IM	IM	IM	En euros mensuellement		
IT										
10	696	702		22a	707	711	15	70	33	37
9	664	673	4a	18a	678	678	14	66	33	33
8	634	638	3a	15a	644	647	13	61	33	28
7	585	600	3a	12a	605	611	26	122	33	89
6	543	551	3a	9a	556	564	21	98	33	65
5	505	514	2a	7a	519	522	17	80	33	47
4	482	489	2a	5a	494	501	19	89	33	56
3	454	463	2a	3a	468	473	19	89	33	56
2	423	433	1a6m	1a6m	438	445	22	103	33	70
1	395	406	1a6m		411	416	21	98	33	65
IET	357	357			357	357	0	0		

Valeur du point : 4,686

Le 1er janvier 2017, la nouvelle grille applicable aux directeurs adjoints ne modifie pas la durée de la carrière (16 ans du premier au dernier échelon). Comparativement à la grille d'inspecteur du travail, celle de D.A. bénéficie d'une revalorisation plus substantielle. Les indices augmentent de 8 à 15 points (ne pas oublier toutefois, pour tous les échelons, l'effet du transfert primes/points de 4 points d'indice). Un deuxième transfert primes/points équivalent à 5 points d'indice aura lieu en 2019.

En 2020, les échelons sont revalorisés entre 3 et 8 points d'indices.

La grille passe à une amplitude indiciaire de 242 points en 2017. L'amplitude indiciaire de la précédente grille était de 240 points : il y a donc désormais plus de points à gagner entre le premier et le dernier échelon.

Ce grade est le grade d'avancement pour les inspecteurs du travail.

Conditions de reclassement des directeurs adjoints au 1er janvier 2017 et évolutions indiciaires entre le 1er janvier 2017 et le 1er janvier 2020

Situation au 31 décembre 2016		Situation le 1er janvier 2017			2019	2020	VAR 2020/2016 en nombre de points	Gain indiciaire en brut	Abattement indemnitaire	Gain réel en brut
ECH	IM	IM	Durée ECH	Durée CARR	IM	IM	IM	En euros mensuellement		
8	**783**	**793**		16a	798	806	23	108	33	75
7	745	754	3a	13a	759	767	22	103	33	70
6	714	725	3a	10a	730	738	24	112	33	79
5	684	691	2a	8a	696	701	17	80	33	47
4	653	667	2a	6a	672	677	24	112	33	79
3	623	638	2a	4a	643	646	23	108	33	75
2	585	600	2a	2a	605	611	26	122	33	89
1	543	551	2a		556	564	21	98	33	65

Valeur du point : 4,686

Directeur travail

La grille des directeurs travail évolue peu. De 2016 à 2020, les échelons bénéficient d'une revalorisation entre 9 et 22 points d'indice. Alors que parallèlement, le transfert primes/points s'élèvera à 9 points.

Ce grade est le grade de promotion des directeurs adjoints.

Conditions de reclassement des directeurs travail au 1er janvier 2017 et évolutions indiciaires entre le 1er janvier 2017 et le 1er janvier 2020

Situation au 31 décembre 2016		Situation le 1er janvier 2017			2019	2020	VAR 2020/2016 en nombre de points	Gain indiciaire en brut	Abattement indemnitaire	Gain réel en brut
ECH	IM	IM	Durée		IM	IM	IM	En euros mensuellement		
			ECH	CARR						
6		HEA		13a	HEA	HEA				
5	821	826	3a	10a	830	830	9	42	33	9
4	783	793	3a	7a	798	806	23	108	33	75
3	734	743	3a	4a	748	756	22	103	33	70
2	696	702	2a	2a	707	711	15	70	33	37
1	658	668	2a		673	680	22	103	33	70

Valeur du point : 4,686

Directeur du travail hors classe

Comme il était urgent de revaloriser les grands chefs, un nouveau grade de directeur hors classe a été créé pour la haute hiérarchie dont les emplois et les fonctions pléthoriques sont listés dans l'article 1 de l'arrêté du 6 mai 2016. Cet arrêté fixe également le nombre de directeurs pouvant chaque année accéder à ce grade. Ce grade est effectivement un grade contingenté, culminant à la hors échelle A et doté de 4 échelons auquel s'ajoute un échelon spécial (HEB), lui aussi contingenté.

L'effectif des directeurs du travail hors classe sera porté progressivement à 200 agents dont 50 pouvant accéder à l'échelon spécial selon la répartition suivante :

- 50 agents pour l'année 2016
- 80 agents pour l'année 2017 dont 15 pouvant accéder à l'échelon spécial (soit + 30 emplois)
- 120 agents pour l'année 2018 dont 30 pouvant accéder à l'échelon spécial (soit + 40 emplois dont + 15 pour l'échelon spécial)
- 160 agents pour l'année 2019 dont 40 pouvant accéder à l'échelon spécial (soit +40 emplois dont + 10 pour l'échelon spécial)
- 200 agents pour l'année 2020 dont 50 pouvant accéder à l'échelon spécial.

On se rassure : l'accès au grade de directeur du travail hors classe n'est pas soumis à une obligation de mobilité. Ouf !

Situation au 31 décembre 2016		Situation le 1er janvier 2017			2019	2020	VAR 2020/2016 en nombre de points	Gain indiciaire en brut	Abattement indemnitaire	Gain réel en brut
ECH	IM	IM	Durée		IM	IM	IM	En euros mensuellement		
			ECH	CARR						
special	HEB	HEB			HEB	HEB				
4	HEA	HEA		6a	HEA	HEA				
3	821	826	3a	5a	830	830	9	42		
2	783	793	2a6m	2a6m	798	806	23	108	33	75
1	734	743	2a6m		748	756	22	103	33	70

L'hors échelle A (HEA) et l'hors échelle B (HEB) correspondent à des indices définis au niveau de la fonction publique. Elles sont respectivement composées de 3 chevrons. Ces chevrons sont d'une durée d'un an : tous les ans, le directeur passe donc au chevron supérieur : une belle progression salariale qu'on aimerait voir appliquer aux catégories C !

Groupes	Chevron	Indices majorés
Hors échelle A	Chevron I	885
	Chevron II	920
	Chevron III	967
Hors échelle B	Chevron I	967
	Chevron II	1008
	Chevron III	1062

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 de l'inspection du travail, il existe ainsi les grades d'inspecteur du travail (IT), directeur adjoint du travail (DAT) et directeur du travail. Chaque grade est composé d'échelons dont le nombre est variable selon le grade (10 échelons pour les IT, 8 échelons pour les DAT, 6 échelons pour les DT, ces derniers ayant la possibilité par ailleurs d'accéder à un grade fonctionnel) .*

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 durées d'échelons sont variables : elles peuvent être d'un, deux, trois ans, etc…

L'avancement d'échelon est automatique et la durée dans un échelon est définie. 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

Un avancement exclusivement au choix

Les 3 grades sont hiérarchisés. Au cours de la carrière, il est possible d'accéder aux grades supérieurs : l'avancement s'effectue du grade de début vers le grade immédiatement supérieur puis vers le 3ème et dernier grade. C'est **l'avancement de grade**.

Les conditions d'avancement de grade sont fixées pour chaque corps, par son statut particulier, notamment les conditions d'ancienneté exigées dans un grade pour pouvoir prétendre au grade supérieur. Ces conditions sont fixées par le décret n° 2003-770 du 20 août 2003.

Contrairement aux corps administratifs (ex : attachés), le changement de grade se fait exclusivement par liste d'aptitude au choix : il n'y a donc aucun examen professionnel.

- Tableau d'avancement au choix au grade de directeur adjoint

Sont promouvables les inspecteurs du travail les inspecteurs du travail ayant atteint le 5e échelon de leur grade et exercé effectivement les fonctions d'inspecteur pendant au moins cinq années

- Tableau d'avancement au choix au grade de directeur du travail
Sont promouvables les directeurs adjoints du travail comptant un an d'ancienneté dans le 3e échelon.

Les ratios de promotion sont fixés par l'arrêté du 14 mars 2016. Pour le grade de :

-directeur adjoint du travails : 11 % des inspecteurs promouvables bénéficient par an d'un avancement à ce grade.
- directeur du travail : 8% des directeurs adjoints promouvables bénéficient par an d'un avancement à ce grade.

Ces ratios sont historiquement élevés et sont particulièrement importants par rapport à d'autres corps.

Alors que les effectifs du ministère du travail diminuent, les effectifs de directeurs adjoints et de directeurs travail représentent une proportion de plus en plus importante des agents. Cela équivaut aujourd'hui à créer une bureaucratie qui se nourrit du travail des agents de terrain pour exister, entretient elle-même sa propre activité à grand coups de réunion, groupes de travail, et ateliers et a une production bien éloigné du travail réel et concret des agent.e.s.
Comme le nombre d'agents à encadrer est en diminution, cette augmentation du nombre de D.A. et de D.T. traduit également un renforcement de l'encadrement, traduisant l'obsession maladive de (re)cadrer les agent.e.s du ministère.

Les promotions au grade de D.A. et de D.T. ne sont donc pas neutres : si les profils des promus sont variés, certains inspecteurs du travail bien identifiés par l'administration ne font jamais l'objet d'une proposition de promotion.

Le processus est ainsi le suivant :

- Il faut d'abord être promouvable, 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
- Être ensuite proposé par le RUD
- Être sélectionné au niveau régional
- Être validé par la DRH et inscrit au tableau
- Postuler sur un poste relevant du grade recherché à la CAP et obtenir ce poste

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 de 2014 à 2016:

Grade d'accès	2014				2015				2016			
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Directeur du travail	397	25	6%	10 ans	411	32	8%	9 ans	411	33	8%	
Directeur adjoint du travail	865	95	11%	12 ans	920	87	9%	13 ans	819	92	11%	
Directeur du travail hors classe	-	-	-	-	-	-	-	-	273	50	18%	
Catégorie A	1 262	120	10%	-	1 331	119	9%	-	1 503	175	12%	-

L'analyse genrée des trois dernières années nous montre qu'au sein du ministère du travail (cf. tableau ci-dessous), la promotion au grade de directeur travail est plus accessible proportionnellement pour les hommes que pour les femmes : la discrimination est flagrante.

Les avancements de grade dans le corps de l'inspection du travail

	Promouvables Femmes	*Promouvables Hommes*	*Répartition femmes/ hommes (en %)*	*Total promouvables*	*Promus femmes*	*Promus hommes*	*Répartition femmes/ hommes (en %)*	*Total Promus*	*Ratio promo*
2014									
TA Directeur adjoint	496	369	57/43	865	56	39	59/41	95	11%
TA Directeur travail	178	219	45/55	397	7	18	28/72	25	6%
2015									
TA Directeur adjoint	511	409	55/45	920	45	42	52/48	87	9%
TA Directeur travail	210	201	51/49	411	16	16	50/50	32	8%
2016									
TA Directeur adjoint	478	341	58/42	819	55	37	60/40	92	11%
TA Directeur travail	180	231	44/56	411	12	21	36/64	33	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. Celui-ci se fait à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à l'indice détenu antérieurement.

Les fonctionnaires promus conservent, dans la limite de la durée de services exigée pour une promotion à l'échelon immédiatement supérieur de leur nouveau grade, l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans leur ancien échelon si l'augmentation de traitement consécutive à leur promotion est inférieure à celle qui serait résultée d'un avancement d'échelon dans leur ancien grade ou, s'ils étaient parvenus à l'échelon terminal de leur précédent grade, à celle qui résultait de leur dernière promotion.

Passage du grade d'inspecteur à directeur adjoint:

Situation dans le grade d'inspecteur					Ancienneté reportée		Situation dans le grade de directeur adjoint			
ECH	IM	Durée					ECH	IM	Durée	
		ECH	CARR						ECH	CARR
10	702		22a	>	AA	>	6	725	3a	10a
9	673	4a	18a	>	AA	>	5	691	2a	8a
8	638	3a	15a	>	AA	>	3	638	2a	4a
7	600	3a	12a	>	AA	>	2	600	2a	2a
6	551	3a	9a	>	AA	>	1	551	2a	
5	514	2a	7a	>	SA	>				

Passage du grade de directeur ajoint à directeur travail :

Situation dans le grade de directeur adjoint					Ancienneté reportée		Situation dans le grade de directeur			
ECH	IM	Durée					ECH	IM	Durée	
		ECH	CARR						ECH	CARR
8	**793**		16a	>	AA	>	6	HEA		11,5
7	754	3a	13a	>	SA	>	5	826	3a	8,5
6	725	3a	10a	>	AA	>	4	793	3a	6
5	691	2a	8a	>	AA	>	3	743	3a	4
4	667	2a	6a	>	AA	>	2	702	2a	2
3	638	2a	4a	>	SA	>	1	668	2a	

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 « Lolfienne » 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-droit qui continuent de se pratiquer, et qui vont s'accentuer: Les petits chefs veulent choisir leurs "collaborateurs" et ne se voir "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 attentatoire 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 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 a adopté les revendications suivantes concernant le corps de l'inspection du travail :

Effectifs et carrière

- la sortie des DA et DT du corps de l'inspection du travail pour aboutir ainsi à un grade unique , avec des échelons supplémentaires (et le reclassement possible des DA inspectant qui souhaiteraient rester en section dans la nouvelle grille du corps)
- un recrutement massif d'agents publics, notamment dans le corps de l'inspection du travail permettant d'assurer les tâches qui lui sont dévolues. Nous réclamons ainsi un effectif de 5000 agent.e.s de contrôle, soit environ le double du nombre d'agents de contrôle lorsque ce nombre était au plus haut, à la fin du PMDIT

Rémunération

- Une rémunération valorisée : attribution immédiate de 60 points d'indice supplémentaires pour toutes et tous ;
- L'instauration d'un rapport, au maximum, de 3 entre un traitement plancher valorisé pour les catégories C de 1700 euros et le traitement sommital de la grille des agents de catégorie A, soit au maximum 5 100 € ;
- L'intégration des primes au traitement par le transfert de toutes les primes en points d'indices, et dans l'immédiat la réduction des écarts de primes et la transparence sur les attributions de primes ;
- La suppression de toutes les dispositions et avantages spécifiques aux administrations centrales en matière de rémunération et en lieu et place la mise en place d'un mécanisme de supplément de traitement lié au coût de la vie et de l'habitat en fonction du lieu d'affectation ;
- L'extension du bénéfice du principe du « supplément familial de traitement » aux agents ayant à charge des personnes dépendantes (handicapés, personnes âgées…).

Le travail

- Notre syndicat a rédigé un certains nombres de revendications relatives au travail dans les services de l'emploi, de la formation professionnelle du contrôle et des renseignements. Celles-ci sont consultables sur notre site internet.

Annexe : le bilan social 2016 du ministère

Le corps de l'inspection du travail

Le plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail par la mise en place de l'examen professionnel d'inspecteur du travail (IT) puis du concours réservé d'IT est, depuis 2013, un événement important expliquant les évolutions de ce corps.

- La composition des effectifs

En 2016, les effectifs du corps de l'inspection du travail (IT) représentent 2 524 agents, dont 2 449 agents en fonction (contre 2 255 en 2015 soit une hausse de 8 %) et 75 gérés mais non présents (contre 91 en 2015 soit une baisse de 17 %). Cela représente une hausse de 7 % des effectifs par rapport à 2015.
93 agents de l'inspection du travail dont 33 femmes sont détachés sur des emplois fonctionnels en services déconcentrés (non comptabilisés dans les gérés non présents car restant sur le programme 155). 90 sont des directeurs du travail dont 32 femmes, 2 sont des directeurs-adjoints du travail dont une femme et enfin un inspecteur du travail (1er grade) est détaché sur un emploi fonctionnel de Responsable d'Unité Départementale.

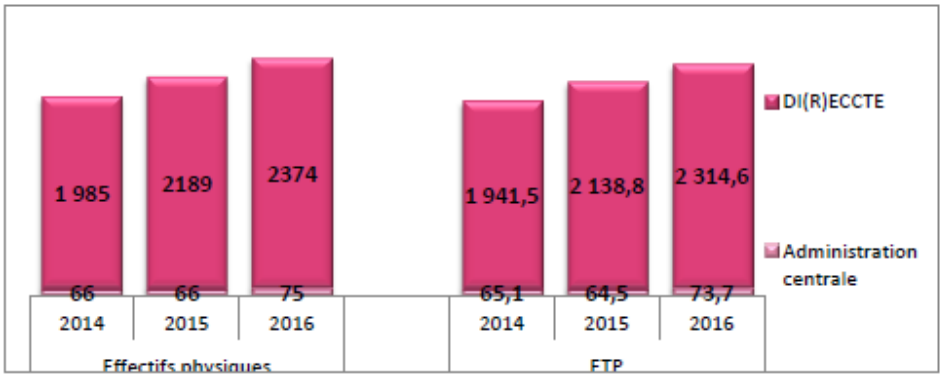
Nombre d'agents du corps de l'IT par situation administrative et par genre au 31 décembre des années 2014 à 2016

Situation administrative	2014			2015			2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
En fonction	913	1 138	2 051	980	1 275	2 255	1008	1441	2 449
Géré non présent	29	46	75	41	50	91	33	42	75
Total	942	1 184	2 126	1 021	1 325	2 346	1041	1 483	2524

Les 2 449 agents du corps de l'IT en fonction représentent 9,4 % de l'ensemble des effectifs des ministères sociaux (soit 25 962 agents, tous corps confondus).

La grande majorité des agents IT exerce en services déconcentrés (97 %). Cette proportion est stable depuis 2015.

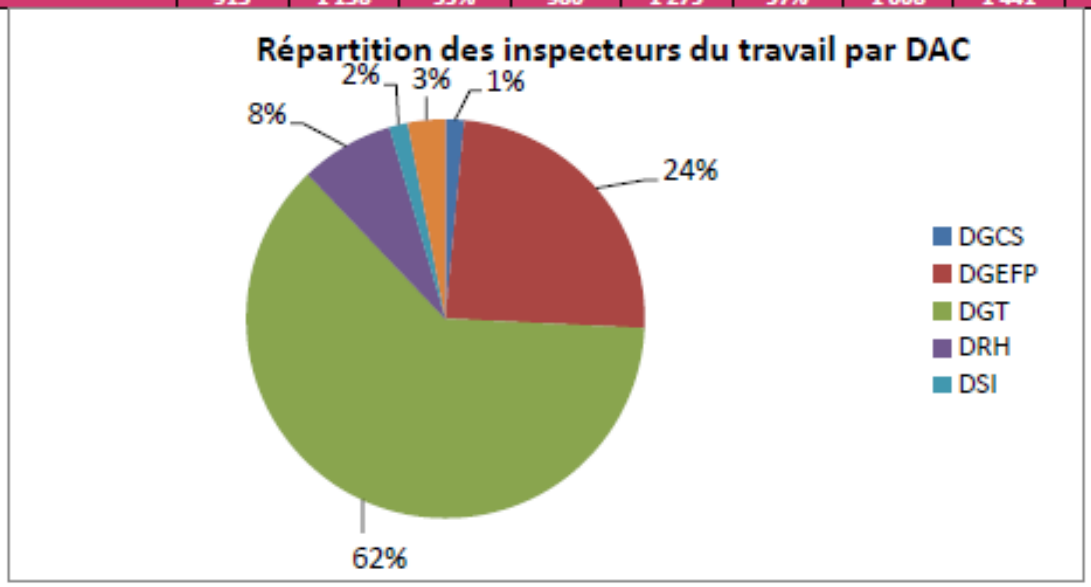
Nombre d'agents du corps de l'IT « en fonction » par service au 31 décembre des années 2014 à 2016 (Effectifs physiques et ETP)



Le taux de féminisation du corps augmente de deux points passant de 57 % en 2015 à 59 % en 2016.

Part des femmes par service des agents du corps de l'IT « 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	34	32	48%	34	32	48%	38	37	49%
DI(R)ECCTE	879	1 106	56%	946	1 243	57%	970	1 404	59%
Total	913	1 138	55%	980	1 275	57%	1 008	1 441	59%



Fin 2016, **13,5** % des agents du corps de l'IT sont à temps partiel. Cela représente cependant 19 % des femmes (stable par rapport à 2015) et 5 % des hommes (en augmentation d'un point).

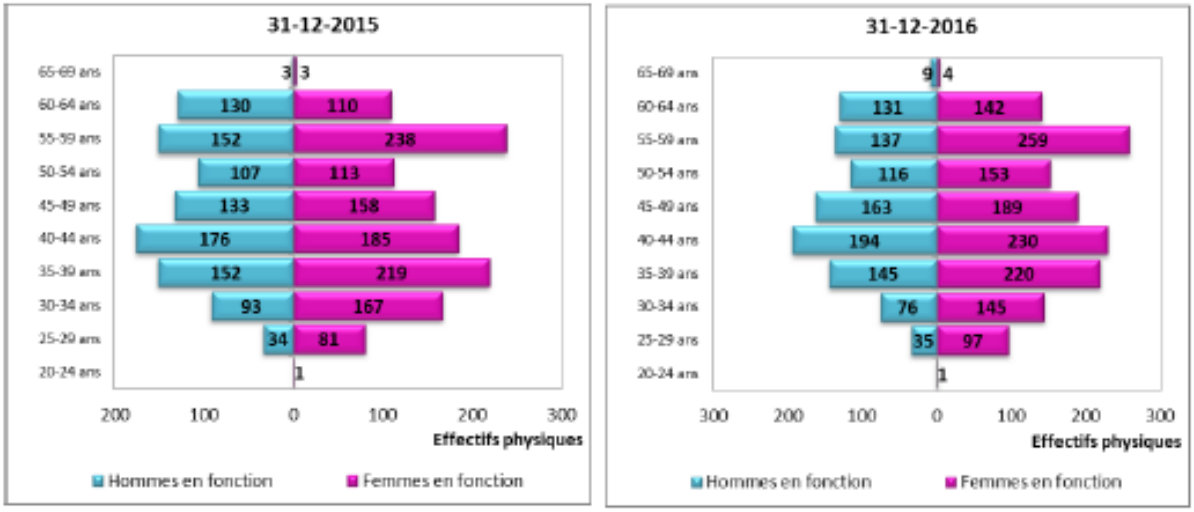
Quotité de travail par genre des agents du corps de l'IT « en fonction » au 31-12-2015 et au 31-12-2016

Quotité de travail	2015						2016					
	Effectifs			%			Effectifs			%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
0,5	0	3	3	0%	0%	0%	0	3	3	0%	0%	0%
0,6	2	2	4	0%	0%	0%	2	1	3	0%	0%	0%
0,7	0	1	1	0%	0%	0%	1	5	6	0%	0%	0%
0,8	30	180	210	3%	14%	9%	35	207	242	3%	14%	10%
0,9	12	51	63	1%	4%	3%	14	64	78	1%	4%	3%
1	936	1 038	1 974	96%	81%	88%	956	1 161	2 117	95%	81%	86%
Total	980	1 275	2 255	100%	100%	100%	1 008	1 441	2 449	100%	100%	100%

La moyenne d'âge des agents du corps de l'IT « en fonction » est de **46,2 ans**. Cette moyenne évolue peu par rapport à 2014 (45,4 ans) et à 2015 (45,7 ans).

La pyramide des âges du corps des IT présente une pyramide assez inégale avec une classe creuse pour les agents entre 45 et 54 ans. Cependant, les agents de 45 ans et plus représentent 51 % du corps.

Pyramide des âges des agents du corps de l'IT au 31-12-2015 et au 31-12-2016



L'écart d'âge entre les femmes et les hommes diminue en 2016 (1,2 an) par rapport à 2015 (1,7 an).

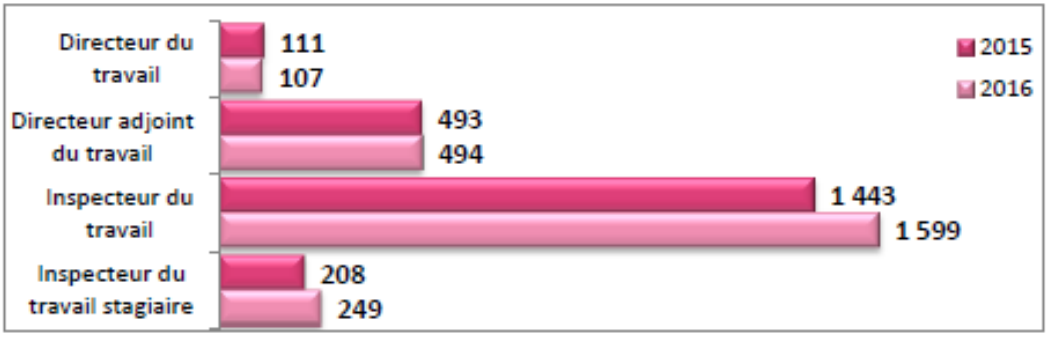
Le taux de féminisation des agents du corps de l'IT diminue à mesure que le grade augmente : il passe de 69 % pour les inspecteurs stagiaires à 50 % pour les directeurs du travail hors classe. Cet écart tend cependant à diminuer puisque les taux de féminisation de ces deux grades étaient en 2015 de 62 % pour les inspecteurs stagiaires et de 41 % pour les directeurs du travail.

Effectifs et âge moyen par grade des agents du corps de l'IT « en fonction » au 31-12-2016

Grade	Effectifs				Age moyen		
	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes	Hommes	Femmes	Total
Directeur du travail hors classe	2	2	4	50%	61	55,5	58,2
Directeur du travail	62	45	107	42%	57,4	56,2	56,9
Directeur adjoint du travail	231	263	494	53%	50,7	49,5	50,1
Inspecteur du travail	639	960	1 599	60%	44,6	44,4	44,5
Inspecteur du travail stagiaire	78	171	249	69%	47,5	45,9	47
Total	**1 010**	**1 439**	**2 449**	**59%**	**46,9**	**45,7**	**46,2**

Les inspecteurs du travail du premier grade représentent 65 % du corps, en augmentation de 1 point par rapport à 2015.

Effectifs par grade des agents du corps de l'IT « en fonction » au 31-12-2015 et au 31-12-2016



- **Le recrutement**

En 2016, **37** candidats ont été admis au concours d'inspecteur du travail ; **32** au concours externe d'inspecteur du travail (dont 20 femmes soit 63 %), et **5** agents ont été reçus au concours interne (dont 3 femmes soit 60 %), aucun candidat n'a été reçu au 3ème concours.

Nombre d'agents recrutés par concours dans le corps de l'IT entre 2014 et 2016

Concours	Concours externe			Taux de féminisation	Concours interne			Taux de féminisation	3ème concours			Taux de féminisation
	H	F	Total		H	F	Total		H	F	Total	
2014	24	26	50	52%	11	6	17	35%	3	3	6	50%
2015	6	26	32	81%	5	6	11	55%	2	2	4	50%
2016	12	20	32	63%	2	3	5	60%			0	0%

- **Le plan de transformation d'emploi**

En 2016, **249** agents sont devenus inspecteurs du travail dans le cadre du plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail, **200** ayant obtenu le concours réservé, dont 139 femmes soit 70 %.

Nombre d'agents promus au concours réservé d'inspecteur du travail

Epit	Nombre d'agents promus			Taux de féminisation
	Hommes	Femmes	Total	
2014	66	139	205	68%
2015	78	127	205	62%
2016	61	139	200	70%

50 ont été reçus en liste d'aptitude en 2016, dont 34 femmes soit 67 %.
En **2017**, **200** agents ont obtenu le concours réservé dont 131 femmes (65,5 %), et 50 ont été reçus en liste d'aptitude à raison de 34 femmes (68 %).

- **Les promotions**

Par ailleurs, **175** agents du corps de l'inspection du travail ont été promus à un grade supérieur, dont 84 femmes soit 48 %.

Nombre d'agents du corps de l'IT promus par tableau d'avancement entre 2014 et 2016

Tableau d'avancement	Nombre d'agents promus			Taux de féminisation	Ratio	
	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes
2014	57	63	120	53%	8%	4%
2015	58	61	119	51%	8%	8%
2016	91	84	175	48%	10%	8%

Enfin, **8** agents ont été promus dans le corps de l'IT par liste d'aptitude, dont 7 femmes soit 88 %.

Nombre d'agents du corps de l'IT promus par liste d'aptitude entre 2014 et 2016

Liste d'aptitude	Nombre d'agents promus			Taux de féminisation	Ratio	
	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes
2014	2	9	11	82%	0,5%	0,7%
2015	6	9	15	60%	0,7%	1,0%
2016	1	7	8	88%	0,2%	0,6%

Le ratio promus/promouvables est toujours plus favorable pour les femmes que les hommes depuis 2014.

- **Les départs prévisionnels à la retraite**

En 2015, l'âge moyen de départ à la retraite des agents de catégorie A du périmètre « Travail-emploi » est de près de 63 ans. En prenant en compte cette moyenne, les départs prévisionnels à la retraite des agents du corps de l'IT dans les prochaines années devraient se répartir de la manière suivante :

Départs prévisionnels à la retraite des agents du corps de l'IT entre 2017 et 2022

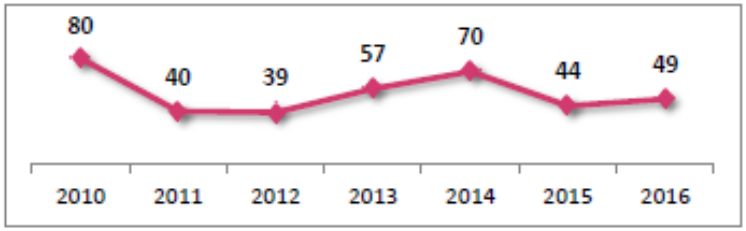
Année de départ	Hommes	Femmes	Total
2017	37	40	77
2018	27	24	51
2019	36	41	77
2020	46	35	81
2021	58	38	96
2022	55	31	86
TOTAL	259	209	468
% du corps	25%	14%	18%

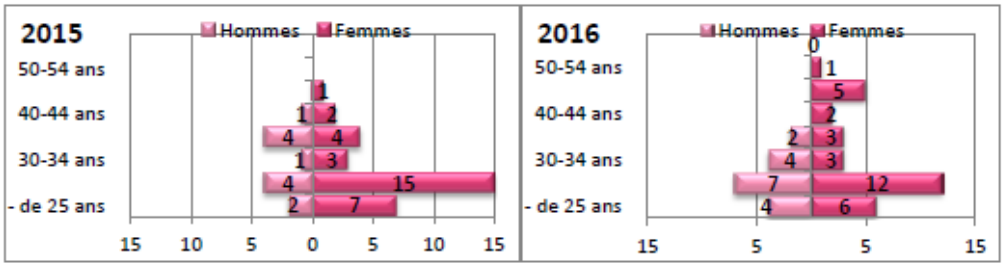
Ainsi, à l'horizon 2022, **18** % des agents du corps, en fonction ou gérés non présents, auront atteint ou dépassé l'âge moyen de départ à la retraite, dont 14 % de femmes et 25 % des hommes.

- **Les inspecteurs élèves du travail**

La promotion 2016 des inspecteurs du travail est composée de **49** élèves, chiffre en hausse de 5 depuis 2015. Le taux de féminisation évolue de façon irrégulière puisqu'il est de 65 % en 2016, de 72 % pour la promotion 2015 alors qu'il était de 49 % pour la promotion 2014.

Promotions d'inspecteurs élèves du travail entre 2010 et 2016



En 2016, 59 % des inspecteurs élèves du travail ont moins de 30 ans. Cette proportion était de 64 % en 2015 et de 47 % pour la promotion 2014.

Pyramide des âges des promotions 2015 et 2016 d'inspecteurs élèves du travail