

Rappel de la situation des contrôleurs du travail

L'UNSA ITEFA n'a cessé de demander à la Ministre et à son administration d'entendre ses légitimes revendications pour apporter les solutions indispensables concernant le déroulement de carrière des contrôleurs du travail, de la nouvelle organisation des services, de l'impact de la réforme territoriale de l'État ainsi que le plan de transformation d'emploi de CT en IT.

L'UNSA ITEFA dénonce invariablement en CAP des contrôleurs comme dans l'ensemble des CT (ministériel et régionaux) la durée non viable du PTE, par sa longueur et par la cohabitation engendrée : notamment les CT, qui ne souhaitent pas passer l'EPIT, les CT qui ont passé cet examen sans être reçus, sans explication de leur prestation, et enfin les IT, qui pour certains, ont des opinions défavorables marquées quant à cette réforme et celle du ministère.

L'organisation du travail des UC s'en trouve profondément affectée. : les sujets de crispation ne manquent pas concernant les contrôles des entreprises de plus de 50 salariés, les intérim et suppléances liés aux postes vacants et aux absences des stagiaires IT.

Plus généralement, doit être dénoncée l'incapacité pour les agents de procéder aux actes relevant de sections, qui ne sont pas les leurs, tant la charge de travail devient insurmontable.

Cette réforme génère ou maintient de trop nombreuses situations de difficultés, d'insatisfactions et donc de souffrances au travail.

Cette période transitoire difficile et insoutenable, dans de nombreuses DIRECCTE et UT, doit être la plus courte possible.



L'UNSA ITEFA repose invariablement les mêmes questions restées encore sans réelle réponse :

- ***Quel accompagnement des agents face à cette réforme est mis en place pour pallier à ces difficultés ?***
- ***Que fait la ligne hiérarchique pour prioriser les tâches, entendre les difficultés, apporter des solutions et permettre ainsi aux agents de ne pas se perdre dans cet imbroglio de tâches toutes prioritaires sur fonds de réforme territoriale dès 2015-16 ?***

Aussi, L'UNSA ITEFA exige toujours :

☞ **L'accessibilité de l'EPIT à tous les contrôleurs** quelque soit leur affectation ainsi que l'élargissement des affectations hors champs travail pour lever les freins des agents désireux d'une autre perspective que l'obligation de rejoindre les unités de contrôle.

☞ **La préservation** de la technicité particulière, développée par ces collègues, et leurs compétences acquises dans les services tout au long de leur carrière et de leurs parcours.

☞ **Le maintien des contrôleurs du travail dans leurs postes actuels et la conservation de l'ensemble de leurs prérogatives** : le contrôle des entreprises de plus de 50 salariés ne doit pas être l'objet de pression hiérarchique mais respecter le volontariat de l'agent, position réaffirmée à de nombreuses reprises par la DGT.

☞ **L'élargissement tangible des promotions par liste d'aptitude CT/IT**, permettant d'accélérer la transformation d'emplois CT/IT.

☞ **L'ouverture de travaux** afin de modifier l'offre de service des stages destinés aux lauréats de l'EPIT.

Il ne peut être question d'alléger cette formation mais d'envisager d'autres formules possibles comme l'alternance. Cette évolution permettrait de lever les freins à l'augmentation des postes ouverts à l'EPIT et diminuerait les problèmes d'organisation des services.



***Par ailleurs, l'UNSA ITEFA réitère sa demande, déjà formulée dès avril 2013,
pour l'ouverture d'une négociation en faveur
de la création d'une indemnité complémentaire compensatoire***

Cette indemnité gommerait la différence indiciaire entre les corps de CT et d'IT pour les agents, dont le poste n'est pas transformé dans le PTE.

L'UNSA ITEFA exige également la mise en application d'une revalorisation indiciaire rapide pour tous les contrôleurs du travail.



***Et, la réforme territoriale, qui se poursuit sans véritable négociation,
impacte l'organisation du système d'inspection
avec une nouvelle approche des UC (bientôt renommés UD !)
sur des effectifs minimaux de 7 agents***

Les conséquences sur la vie professionnelle et personnelle sont induites, notamment par les mutations prévisibles, malgré les dénégations « entendues » : réduction pour certains secteurs et parallèlement arbitraire pour d'autres en fonction des redécoupages des unités.

Ainsi, nombre de contrôleurs du travail risquent de se voir éloignés de leur lieu de travail avec en corollaire inéluctable des demandes de mutation pour rapprochement de domicile, qui ne pourront pas aboutir ou dans un délai insupportable pour les vies personnelles de chacun.

Un résultat désastreux puisque les personnels et les services n'obtiennent pas satisfaction provoquant par la même un délitement du collectif de travail.



***Les réformes de l'inspection du travail et des régions
entrant dans une phase décisive,
celle de la constitution des micro-organigrammes,
les agents vont devoir affronter des difficultés supplémentaires***

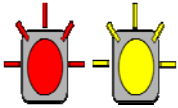
- **Le déploiement de l'application WIKI'T**, dont les travaux du CHSCTM montrent que cette application dédiée à l'inspection du travail est très perfectible et aura un impact conséquent sur l'organisation du travail avec indéniablement une charge de travail supplémentaire.
- **La réforme territoriale**, qui impactera l'inspection du travail avec une reconfiguration des UC annoncée, mais qui touchera prioritairement également les missions de l'emploi et les missions support.

*En UT comme en UR les agents restent inquiets sur leur avenir au regard des incertitudes qui subsistent sur les transferts potentiels aux Régions. Pourtant, l'emploi reste la préoccupation majeure des Français : la difficulté pour le gouvernement d'inverser durablement les chiffres du chômage justifie plus que jamais **un soutien fort aux agents du pôle 3E.***

Où se trouve « le pendant » de la note DGT sur le pôle T pour le pôle 3E ?

- **Le rapport COMBEXELLE qui annonce une modification du droit du travail et de son esprit** : les diverses réactions dans les entreprises, les médias et les OS, privées comme publiques, sont l'illustration que le renfort de la place de la négociation dans l'entreprise est certes une piste intéressante mais également que le Code du Travail n'est pas si diabolique, ni si indigeste !

L'UNSA nationale a fait connaître qu'elle n'est pas par principe défavorable à une réforme qui donne davantage de pouvoir normatif aux représentants du personnel, donc aux salariés, ainsi qu'à une plus grande place à la négociation collective dans le secteur privé comme dans le secteur public.



*Cependant, cette réflexion doit à notre sens s'articuler
autour de préoccupations majeures*

- ***La promotion du caractère démocratique du processus de négociation*** : ce renforcement ne peut pas se faire sans celui de ses acteurs.

En effet, le taux de syndicalisation de 7,7% dans la population salariée ne permet pas d'envisager l'accroissement des accords signés sans questionner la légitimité des signataires et possiblement augmenter la défiance des salariés.

- ***Le maintien d'un socle protecteur des salariés.***

Il ne peut être question d'inverser la hiérarchie des normes sans détruire la construction jurisprudentielle du droit du travail et ainsi s'opposer au cortège d'incertitudes prévisibles.

Ainsi l'**UNSA ITEFA** est plus que jamais en alerte et exige :

- ***Un véritable dialogue social, rénové et constructif, avec les personnels, en particulier sur les réorganisations des services de l'État – fusion des régions et revue des missions publiques - en cours ainsi que sur les conditions de travail qu'ils induisent !***

Principaux dossiers en cours



A - RIFSEEP (Régime Indemnitaire de Fonctions, de Sujétions, d'Expertises et d'Engagement Professionnel)

*La mise en place de ce nouveau régime indemnitaire pour le corps des contrôleurs du travail n'interviendra que dans le courant du **deuxième semestre 2016**.*

*Pour autant, l'**UNSA ITEFA**, comme l'ensemble des OS, n'a pas rendu un avis favorable sur cette nouvelle prime, au motif que les montants « plancher » ne présentent pas toutes les garanties d'un maintien du niveau des primes dans les années futures et d'autre part, le classement du corps par groupes ne correspond pas au maintien de l'unicité des corps.*

➔ Le DRH ayant déjà annoncé, en CTM, qu'il n'y aurait **pas d'augmentation des rémunérations accessoires cette année** ! D'ailleurs pour la première fois, depuis longtemps, **l'administration n'a pas produit de circulaire sur ce sujet**. La question demeure sur un reliquat possible en fin d'année... Mais : **rien n'est moins sur...**

B- PPCR - Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations [2017/2020]



L'UNSA a signé le protocole d'accord PPCR qui :

Octobre 2015

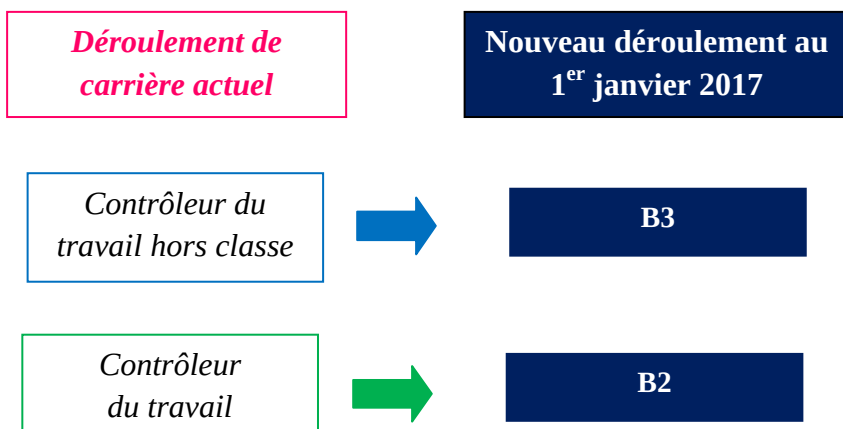
- ☞ **Affirme** l'unicité de la Fonction publique de carrière et le statut des fonctionnaires ;
- ☞ **Restructure** les grilles avec des gains notables pour les catégories C, **B**, A ;
- ☞ **Intègre** une petite partie des primes dans le traitement indiciaire ce qui augmente la pension au moment de la retraite ;
- ☞ **Acte** le rendez-vous salarial tant attendu (dégèle de la valeur du point) **en février 2016 !**

Pour l'UNSA, SIGNER :



- ☞ C'est accepter un compromis, chiffré par la Cour des compte, à 5 milliards d'€ par an !
- ☞ **Cela ne signifie en RIEN l'arrêt des revendications !**
- ☞ C'est permettre une amélioration des rémunérations des fonctionnaires !

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2017, le déroulement de carrière, des contrôleurs du travail, va évoluer.



Les agents bénéficieront de l'intégration de 6 points d'indice au titre de l'intégration des primes dans le traitement, d'un montant de 5 points d'indice et 1 point pour compenser la retenue pour pension.

Les tableaux qui suivent, permettent à chacun de se faire une idée, selon son grade, de l'évolution des rémunérations **avec ou sans accord.**

Indices du projet du troisième grade de la catégorie B

Ancienne NES3 vers nouveau B3

1/1/16 Ancien			1/1/16 Accord			Gain annuel	1/1/17 Ancien			1/1/17 Accord			Gain annuel	1/1/18 Ancien			1/1/18 Accord			Gain annuel	1/1/19 Ancien			1/1/19 Accord			Gain annuel	1/1/20 Ancien			1/1/20 Accord			Gain annuel	Gain global
Ech	AA	INM	Ech	AA	INM		Ech	AA	INM	Ech	AA	INM		Ech	AA	INM	Ech	AA	INM		Ech	AA	INM	Ech	AA	INM		Ech	AA	INM	Ech	AA	INM		
1	0	365	1	0	371	0 €	2	0	380	1	0	389	167 €	2	12	380	1	12	392	333 €	3	0	395	2	0	404	167 €	3	12	395	2	12	404	167 €	833 €
2	0	380	2	0	386	0 €	2	12	380	1	6	389	167 €	3	0	395	2	6	404	167 €	3	12	395	2	18	404	167 €	4	0	410	3	6	419	167 €	667 €
2	12	380	2	12	386	0 €	3	0	395	2	0	402	56 €	3	12	395	2	12	404	167 €	4	0	410	3	0	419	167 €	4	12	410	3	12	419	167 €	556 €
3	0	395	3	0	401	0 €	3	12	395	2	12	402	56 €	4	0	410	3	0	419	167 €	4	12	410	3	12	419	167 €	5	0	428	4	0	441	389 €	778 €
3	12	395	3	12	401	0 €	4	0	410	3	0	417	56 €	4	12	410	3	12	419	167 €	5	0	428	4	0	441	389 €	5	12	428	4	12	441	389 €	1 000 €
4	0	410	4	0	416	0 €	4	12	410	3	12	417	56 €	5	0	428	4	0	441	389 €	5	12	428	4	12	441	389 €	6	0	449	5	0	465	556 €	1 389 €
4	12	410	4	12	416	0 €	5	0	428	4	0	437	167 €	5	12	428	4	12	441	389 €	6	0	449	5	0	465	556 €	6	12	449	5	12	465	556 €	1 667 €
5	0	428	5	0	434	0 €	5	12	428	4	12	437	167 €	6	0	449	5	0	465	556 €	6	12	449	5	12	465	556 €	7	0	471	6	0	484	389 €	1 667 €
5	12	428	5	12	434	0 €	6	0	449	5	0	460	278 €	6	12	449	5	12	465	556 €	7	0	471	6	0	484	389 €	7	12	471	6	12	484	389 €	1 611 €
6	0	449	6	0	455	0 €	6	12	449	5	12	460	278 €	7	0	471	6	0	484	389 €	7	12	471	6	12	484	389 €	7	24	471	6	24	484	389 €	1 444 €
6	12	449	6	12	455	0 €	7	0	471	6	0	480	167 €	7	12	471	6	12	484	389 €	7	24	471	6	24	484	389 €	8	0	494	7	0	508	444 €	1 389 €
7	0	471	7	0	477	0 €	7	12	471	6	12	480	167 €	7	24	471	6	24	484	389 €	8	0	494	7	0	508	444 €	8	12	494	7	12	508	444 €	1 444 €
7	12	471	7	12	477	0 €	7	24	471	6	24	480	167 €	8	0	494	7	0	508	444 €	8	12	494	7	12	508	444 €	8	24	494	7	24	508	444 €	1 500 €
7	24	471	7	24	477	0 €	8	0	494	7	0	504	222 €	8	12	494	7	12	508	444 €	8	24	494	7	24	508	444 €	9	0	519	8	0	534	500 €	1 611 €
8	0	494	8	0	500	0 €	8	12	494	7	12	504	222 €	8	24	494	7	24	508	444 €	9	0	519	8	0	534	500 €	9	12	519	8	12	534	500 €	1 667 €
8	12	494	8	12	500	0 €	8	24	494	7	24	504	222 €	9	0	519	8	0	534	500 €	9	12	519	8	12	534	500 €	9	24	519	8	24	534	500 €	1 722 €
8	24	494	8	24	500	0 €	9	0	519	8	0	529	222 €	9	12	519	8	12	534	500 €	9	24	519	8	24	534	500 €	10	0	540	9	0	551	278 €	1 500 €
9	0	519	9	0	525	0 €	9	12	519	8	12	529	222 €	9	24	519	8	24	534	500 €	10	0	540	9	0	551	278 €	10	12	540	9	12	551	278 €	1 278 €
9	12	519	9	12	525	0 €	9	24	519	8	24	529	222 €	10	0	540	9	0	551	278 €	10	12	540	9	12	551	278 €	10	24	540	9	24	551	278 €	1 056 €
9	24	519	9	24	525	0 €	10	0	540	9	0	548	111 €	10	12	540	9	12	551	278 €	10	24	540	9	24	551	278 €	10	36	540	10	0	569	1 278 €	1 944 €
10	0	540	10	0	546	0 €	10	12	540	9	12	548	111 €	10	24	540	9	24	551	278 €	10	36	540	10	0	569	1 278 €	11	0	562	10	12	569	56 €	1 722 €
10	12	540	10	12	546	0 €	10	24	540	9	24	548	111 €	10	36	540	10	0	569	1 278 €	11	0	562	10	12	569	56 €	11	12	562	10	24	569	56 €	1 500 €
10	24	540	10	24	546	0 €	11	0	562	10	0	569	56 €	11	12	562	10	12	569	56 €	11	24	562	10	24	569	56 €	11	36	562	11	0	587	1 056 €	1 222 €
11	0	562	11	0	568	0 €	11	12	562	10	12	569	56 €	11	24	562	10	24	569	56 €	11	36	562	11	0	587	1 056 €	11	36	562	11	12	587	1 056 €	2 222 €
11	12	562	11	12	568	0 €	11	24	562	10	24	569	56 €	11	36	562	11	0	587	1 056 €	11	48	562	11	12	587	1 056 €	11	48	562	11	24	587	1 056 €	3 222 €
11	24	562	11	24	568	0 €	11	36	562	11	0	582	778 €	11	48	562	11	12	587	1 056 €	11	60	562	11	24	587	1 056 €	11	60	562	11	36	587	1 056 €	3 944 €
11	36	562	11	36	568	0 €	11	48	562	11	0	582	778 €	11	60	562	11	24	587	1 056 €	11	72	562	11	36	587	1 056 €	11	72	562	11	48	587	1 056 €	3 944 €

	Gains inférieurs à 200 €
	Gains entre 200 € et 500 €
	Gains supérieurs à 500 €

La progression de carrière de la catégorie B est favorisée par la vocation des agents à accéder au grade supérieur. De plus, la fin de la grille du troisième grade est très sensiblement augmentée, offrant des gains de plus de 3000 € sur 4 ans.

Concernant le gain annuel en traitement brut, l'évolution est diminuée de l'équivalent de 6 points d'indice pour tenir compte de la diminution du régime indemnitaire de 250 euros et compensés par ces 6 points d'indice. Un agent qui ne perçoit pas d'indemnité ou moins de 250 euros aura donc un gain supérieur.



Indices du projet de deuxième grade de la catégorie B

Ancien NES2 vers nouveau B2

1/1/16 Ancien			1/1/16 Accord			Gain annuel	1/1/17 Ancien			1/1/17 Accord			Gain annuel	1/1/18 Ancien			1/1/18 Accord			Gain annuel	1/1/19 Ancien			1/1/19 Accord			Gain annuel	1/1/20 Ancien			1/1/20 Accord			Gain annuel	Gain global
Ech	AA	INM	Ech	AA	INM		Ech	AA	INM	Ech	AA	INM		Ech	AA	INM	Ech	AA	INM		Ech	AA	INM	Ech	AA	INM		Ech	AA	INM	Ech	AA	INM		
1	0	327	1	0	333	0 €	2	0	332	1	0	347	500 €	2	12	332	1	12	356	1 000 €	3	0	340	2	0	362	889 €	3	12	340	2	12	362	889 €	3 278 €
2	0	332	2	0	338	0 €	2	12	332	1	12	347	500 €	3	0	340	2	0	362	889 €	3	12	340	2	12	362	889 €	4	0	348	3	0	369	833 €	3 111 €
2	12	332	2	12	338	0 €	3	0	340	2	0	354	444 €	3	12	340	2	12	362	889 €	4	0	348	3	0	369	833 €	4	12	348	3	12	369	833 €	3 000 €
3	0	340	3	0	346	0 €	3	12	340	2	12	354	444 €	4	0	348	3	0	369	833 €	4	12	348	3	12	369	833 €	5	0	361	4	0	379	667 €	2 778 €
3	12	340	3	12	346	0 €	4	0	348	3	0	361	389 €	4	12	348	3	12	369	833 €	5	0	361	4	0	379	667 €	5	12	361	4	12	379	667 €	2 556 €
4	0	348	4	0	354	0 €	4	12	348	3	12	361	389 €	5	0	361	4	0	379	667 €	5	12	361	4	12	379	667 €	6	0	375	5	0	390	500 €	2 222 €
4	12	348	4	12	354	0 €	5	0	361	4	0	373	333 €	5	12	361	4	12	379	667 €	6	0	375	5	0	390	500 €	6	12	375	5	12	390	500 €	2 000 €
5	0	361	5	0	367	0 €	5	12	361	4	12	373	333 €	6	0	375	5	0	390	500 €	6	12	375	5	12	390	500 €	7	0	390	6	0	401	278 €	1 611 €
5	12	361	5	12	367	0 €	6	0	375	5	0	385	222 €	6	12	375	5	12	390	500 €	7	0	390	6	0	401	278 €	7	12	390	6	12	401	278 €	1 278 €
6	0	375	6	0	381	0 €	6	12	375	5	12	385	222 €	7	0	390	6	0	401	278 €	7	12	390	6	12	401	278 €	8	0	405	7	0	416	278 €	1 056 €
6	12	375	6	12	381	0 €	7	0	390	6	0	398	111 €	7	12	390	6	12	401	278 €	8	0	405	7	0	416	278 €	8	12	405	7	12	416	278 €	944 €
7	0	390	7	0	396	0 €	7	12	390	6	12	398	111 €	8	0	405	7	0	416	278 €	8	12	405	7	12	416	278 €	8	24	405	8	0	436	1 389 €	2 056 €
7	12	390	7	12	396	0 €	8	0	405	7	0	413	111 €	8	12	405	7	12	416	278 €	8	24	405	8	0	436	1 389 €	9	0	425	8	12	436	278 €	2 056 €
8	0	405	8	0	411	0 €	8	12	405	7	8	413	111 €	8	24	405	7	20	416	278 €	9	0	425	8	4	436	278 €	9	12	425	8	16	436	278 €	944 €
8	12	405	8	12	411	0 €	8	24	405	7	16	413	111 €	9	0	425	8	4	436	278 €	9	12	425	8	16	436	278 €	9	24	425	8	28	436	278 €	944 €
8	24	405	8	24	411	0 €	9	0	425	8	0	433	111 €	9	12	425	8	12	436	278 €	9	24	425	8	24	436	278 €	10	0	445	9	0	452	56 €	722 €
9	0	425	9	0	431	0 €	9	12	425	8	12	433	111 €	9	24	425	8	24	436	278 €	10	0	445	9	0	452	56 €	10	12	445	9	12	452	56 €	500 €
9	12	425	9	12	431	0 €	9	24	425	8	24	433	111 €	10	0	445	9	0	452	56 €	10	12	445	9	12	452	56 €	10	24	445	9	24	452	56 €	278 €
9	24	425	9	24	431	0 €	10	0	445	9	0	452	56 €	10	12	445	9	12	452	56 €	10	24	445	9	24	452	56 €	10	36	445	10	0	461	556 €	722 €
10	0	445	10	0	451	0 €	10	12	445	10	0	459	444 €	10	24	445	10	12	461	556 €	10	36	445	10	24	461	556 €	11	0	468	11	0	480	333 €	1 889 €
10	12	445	10	12	451	0 €	10	24	445	10	12	459	444 €	10	36	445	10	24	461	556 €	11	0	468	11	0	480	333 €	11	12	468	11	12	480	333 €	1 667 €
10	24	445	10	24	451	0 €	10	36	445	10	24	459	444 €	11	0	468	11	0	480	333 €	11	12	468	11	12	480	333 €	11	24	468	11	24	480	333 €	1 444 €
10	36	445	10	36	451	0 €	11	0	468	11	0	477	167 €	11	12	468	11	12	480	333 €	11	24	468	11	24	480	333 €	11	36	468	12	0	504	1 667 €	2 500 €
11	0	468	11	0	474	0 €	11	12	468	11	9	477	167 €	11	24	468	11	21	480	333 €	11	36	468	11	33	480	333 €	12	0	491	12	9	504	389 €	1 222 €
11	12	468	11	12	474	0 €	11	24	468	11	18	477	167 €	11	36	468	11	30	480	333 €	12	0	491	12	6	504	389 €	12	12	491	12	18	504	389 €	1 278 €
11	24	468	11	24	474	0 €	11	36	468	11	27	477	167 €	12	0	491	12	3	504	389 €	12	12	491	12	15	504	389 €	12	24	491	12	27	504	389 €	1 333 €
11	36	468	11	36	474	0 €	12	0	491	12	0	500	167 €	12	12	491	12	12	504	389 €	12	24	491	12	24	504	389 €	12	36	491	12	36	504	389 €	1 333 €
12	0	491	12	0	497	0 €	12	12	491	12	12	500	167 €	12	24	491	12	24	504	389 €	12	36	491	12	36	504	389 €	13	0	515	13	0	534	722 €	1 667 €
12	12	491	12	12	497	0 €	12	24	491	12	24	500	167 €	12	36	491	12	36	504	389 €	13	0	515	13	0	534	722 €	13	12	515	13	12	534	722 €	2 000 €
12	24	491	12	24	497	0 €	12	36	491	12	36	500	167 €	13	0	515	13	0	534	722 €	13	12	515	13	12	534	722 €	13	24	515	13	24	534	722 €	2 333 €
12	36	491	12	36	497	0 €	13	0	515	13	0	529	444 €	13	12	515	13	12	534	722 €	13	24	515	13	24	534	722 €	13	36	515	13	36	534	722 €	2 611 €
13	0	515	13	0	521	0 €	13	12	515	13	12	529	444 €	13	24	515	13	24	534	722 €	13	36	515	13	36	534	722 €	13	48	515	13	48	534	722 €	2 611 €
13	12	515	13	12	521	0 €	13	24	515	13	24	529	444 €	13	36	515	13	36	534	722 €	13	48	515	13	48	534	722 €	13	60	515	13	60	534	722 €	2 611 €
13	24	515	13	24	521	0 €	13	36	515	13	36	529	444 €	13	48	515	13	48	534	722 €	13	60	515	13	60	534	722 €	13	72	515	13	72	534	722 €	2 611 €
13	36	515	13	36	521	0 €	13	48	515	13	48	529	444 €	13	60	515	13	60	534	722 €	13	72	515	13	72	534	722 €	13	84	515	13	84	534	722 €	2 611 €
13	48	515	13	48	521	0 €	13	60	515	13	60	529	444 €	13	72	515	13	72	534	722 €	13	84	515	13	84	534	722 €	13	96	515	13	96	534	722 €	2 611 €

	Gains inférieurs à 200 €
	Gains entre 200 € et 500 €
	Gains supérieurs à 500 €
	...

La progression de carrière de la catégorie B est favorisée par la vocation des agents de ce premier grade à accéder au grade supérieur. Par ailleurs, le pied de grille du deuxième grade serait mieux différencié de celui du premier grade afin notamment de bien marquer le fait que ce grade est recruté, en concours externe, au niveau bac + 2.

Concernant le gain annuel en traitement brut, l'évolution est diminuée de l'équivalent de 6 points d'indice pour tenir compte de la diminution du régime indemnitaire de 250 euros et compensés par ces 6 points d'indice. Un agent qui ne perçoit pas d'indemnité ou moins de 250 euros aura donc un gain supérieur.





Bulletin d'adhésion 2016

CONTRÔLEUR DU TRAVAIL



LE MONTANT DE LA COTISATION
EST DU POUR L'ANNÉE QUELQUE
SOIT LA DATE D'ADHÉSION !

Indices de Référence*	Montant UNSA cotisation annuelle	Crédit d'impôt 66 %	Cotisation réelle
327 à 345	50 €	33,00 €	17,00 €
346 à 394	74 €	48,84 €	25,16 €
395 à 465	90 €	59,40 €	30,60 €
466 à 506	100 €	66,00 €	33,00 €
507 à 618	134 €	88,44 €	45,56 €

*Indice porté sur votre bulletin de salaire

☒ Retraité(e) : 50 % du montant de la cotisation annuelle

Possibilité de régler la cotisation en plusieurs fois, n'hésitez pas à contacter : lydie.lapeyre@cg65.fr

Merci de remplir le formulaire ci-dessous par ordinateur avant impression

Nouvel [le] adhérent [e]
oui non

BULLETIN D'ADHÉSION 2016

Snit



Nom :
Prénom :
Adresse :
Code postal : Ville :
Tél. :

Contrôleur du travail

échelon

Serv. Déconcentrés
Adm. Centrale
Autre

Contrôleur du travail hors classe

Service ou établissement d'affectation.....
Adresse (précise).....
Adresse courriel :

Je joins chèque(s) correspondant à ma cotisation annuelle de € à l'ordre du : **SNIT**

Le

À RETOURNER À :
SNIT
Madame Christine CALMELS
7 rue des Sorbiers
81000 ALBI

Signature

Courriel : itefa@unsa.org Tél. : 06.07.71.46.75 <http://itefa.unsa.org>