Présentation des résultats de l'enquête de la CFE-CGC Insee sur la carrière des contrôleurs

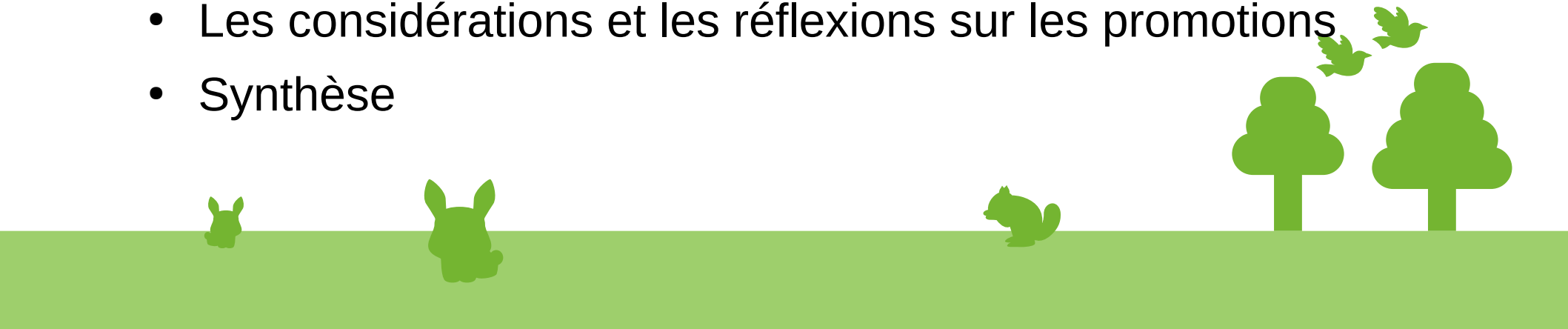
HMI du 19 mai 2026

Sébastien CHÉRON
Jean-Philippe DE PLAZAOLA
Stéphane RICHARD



SOMMAIRE – THÈMES ABORDÉS

- Généralités sur les enquêtés
- La formation initiale
- Le niveau de poste et les fonctions
- La mobilité
- La reconnaissance par les primes
- Les considérations et les réflexions sur les promotions
- Synthèse



Généralités sur les enquêtés

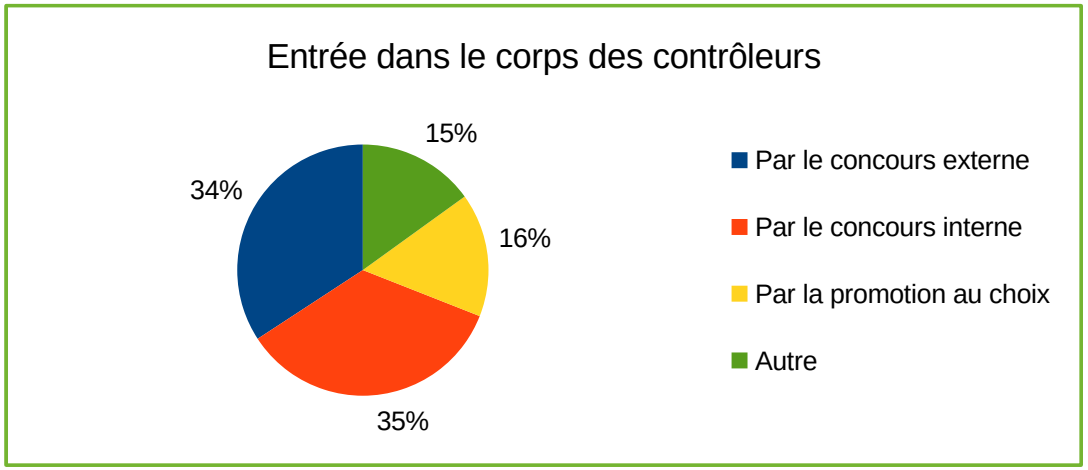
- **678 agents du corps des contrôleurs ont répondu soit 32 % de l'effectif global**
- **Taux de réponses par grade : 28 % pour les contrôleurs de 2ème classe, 30 % pour ceux de 1ère classe et 37 % pour les principaux**
- **Au niveau des répondants : 82 % des contrôleurs travaillent en DR (14 % à la DG) ; 47 % ont plus de 51 ans et 58 % sont des femmes**

- **296 agents du corps des attachés statisticiens ont répondu soit 18 % de l'effectif global**



La formation initiale (1/5)

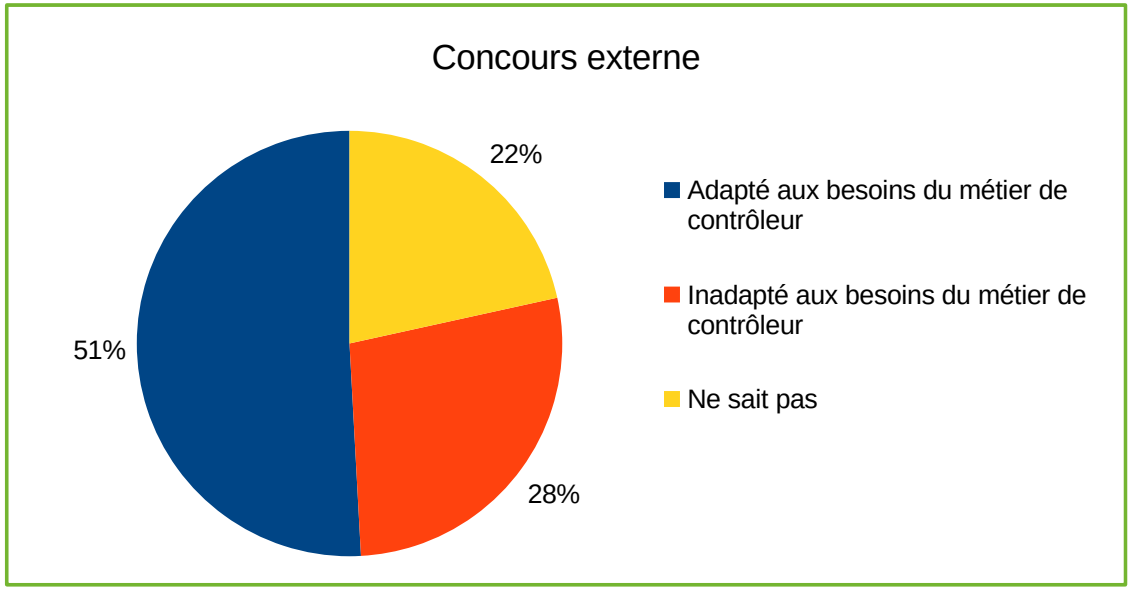
Le pourcentage des contrôleurs admis par le concours externe est identique à celui des contrôleurs admis par le concours interne :



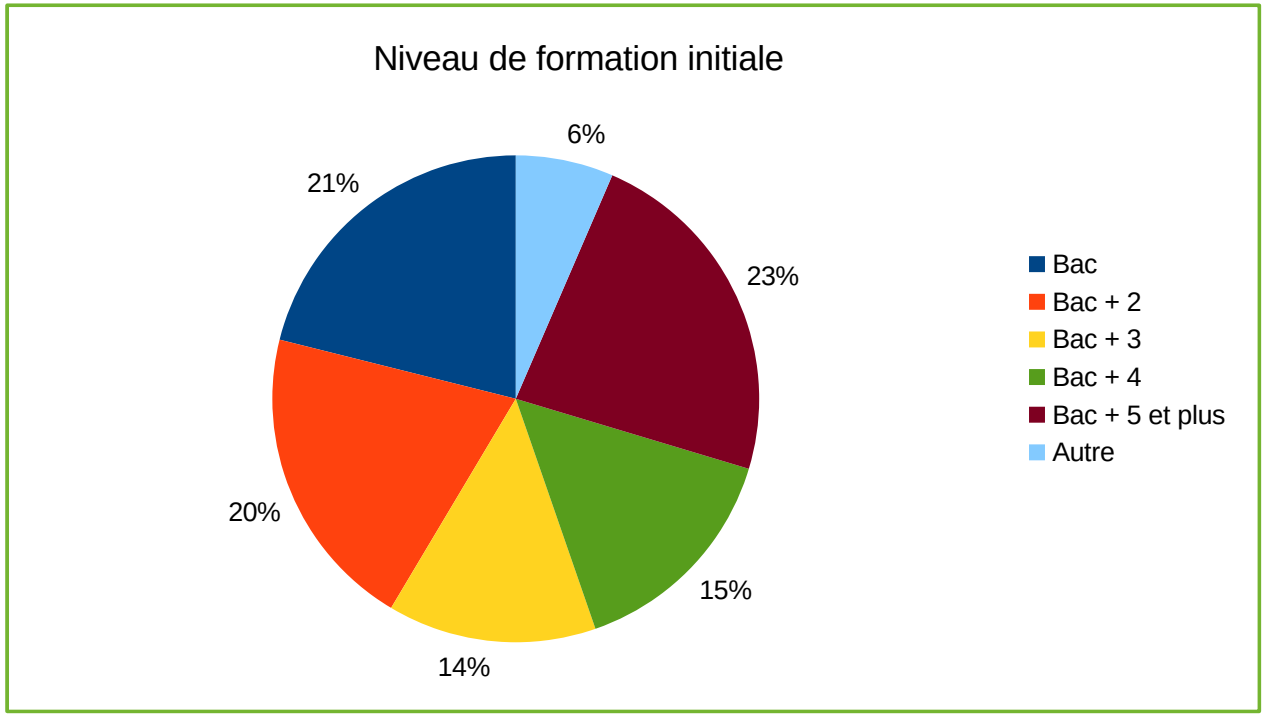
Autre : détachement, emploi réservé, recrutement handicap,...

La formation initiale (2/5)

Adaptation du concours externe aux besoins du métier de contrôleurs :



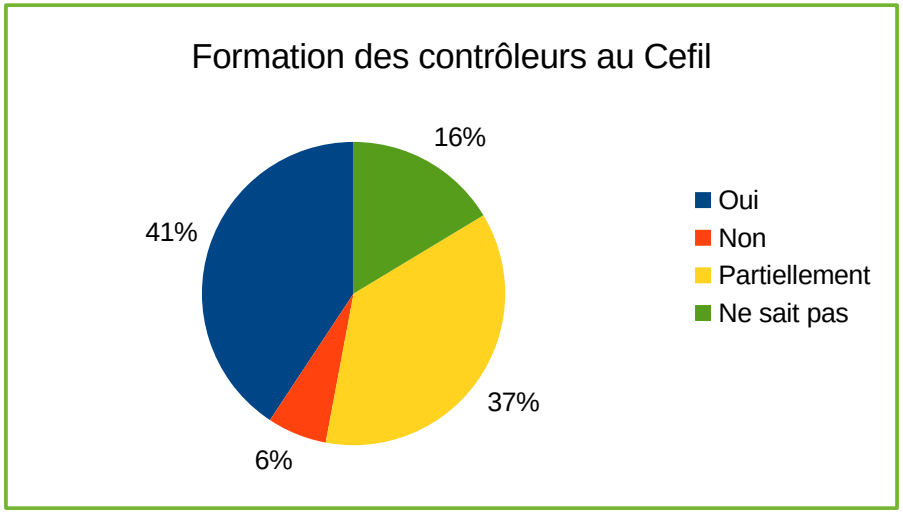
La formation initiale (3/5)



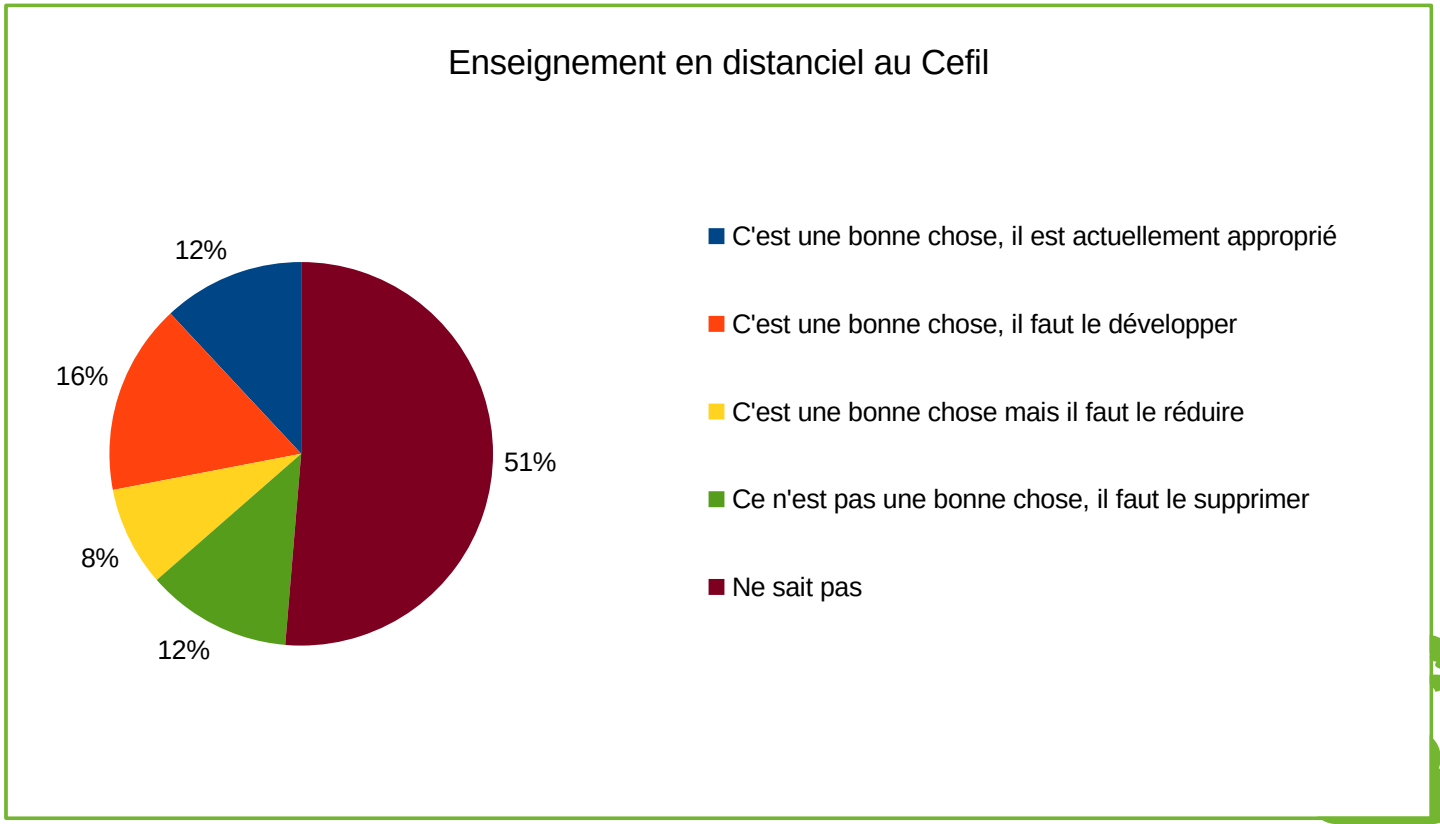
Autre : BEPC, CAP, BEP

La formation initiale (4/5)

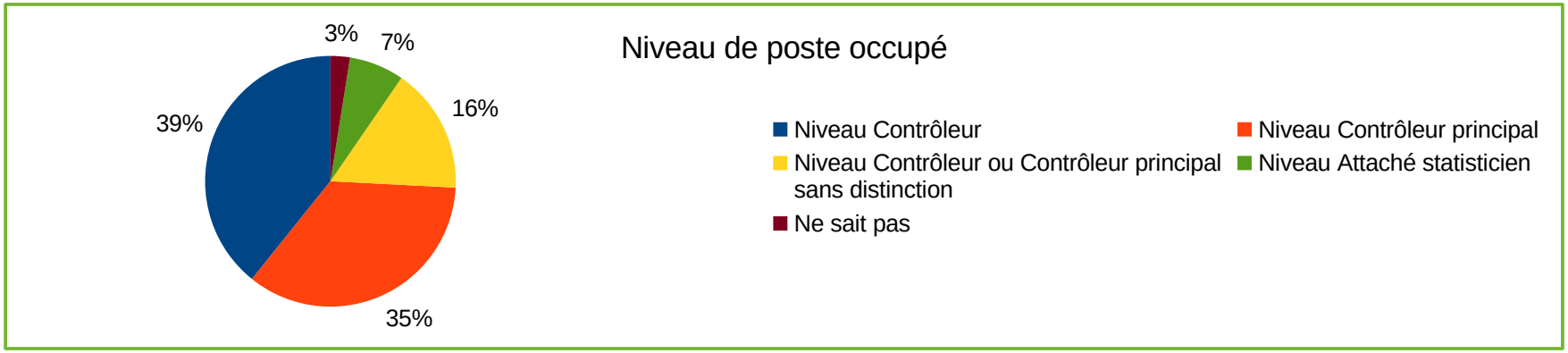
Question : la formation au Cefil est-elle adaptée ?



La formation initiale (5/5)



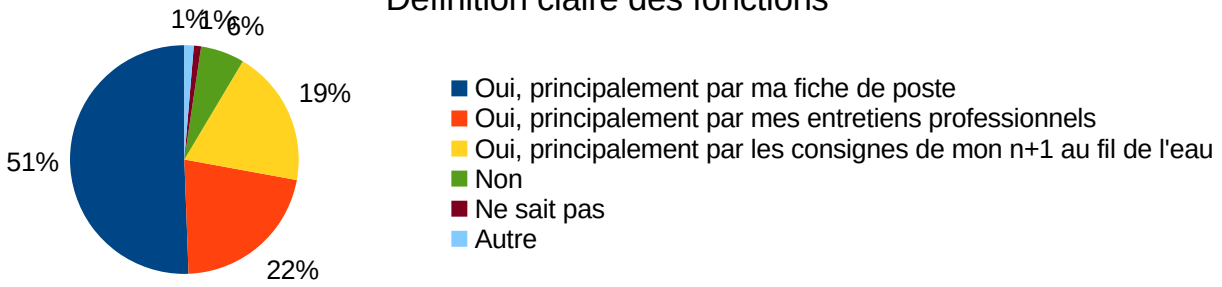
Le niveau des postes et les fonctions (1/2)



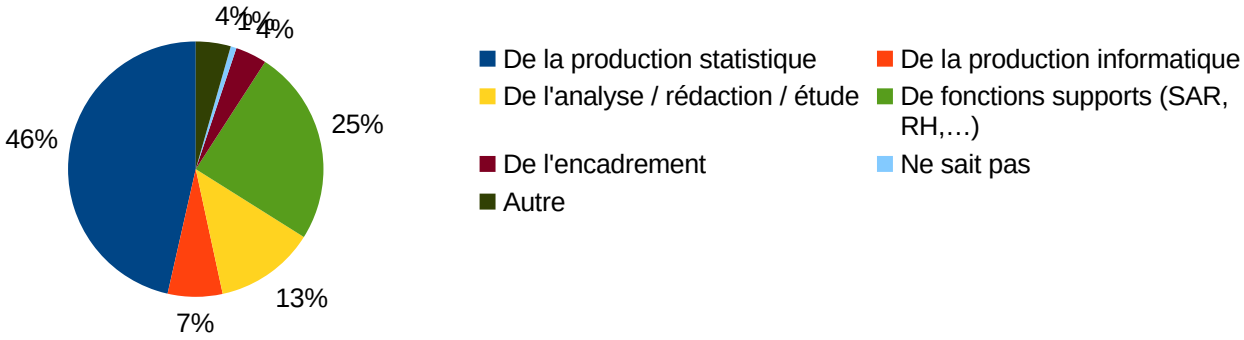
- 10 % des contrôleurs effectuent au moins un entretien professionnel
- 40 % estiment qu'ils ont des fonctions à accomplir inadaptées en général au niveau du corps des contrôleurs (42 % les trouvent adaptées)

Le niveau des postes et les fonctions (2/2)

Définition claire des fonctions



Types de fonctions actuelles



La mobilité (1/5)

Est-ce que les campagnes de mobilité sur les postes de niveau B devraient être nationales comme pour les A ?

	OUI	NON	NE SAIT PAS
Contrôleurs	26 %	30 %	44 %
Attachés	37 %	23 %	40 %

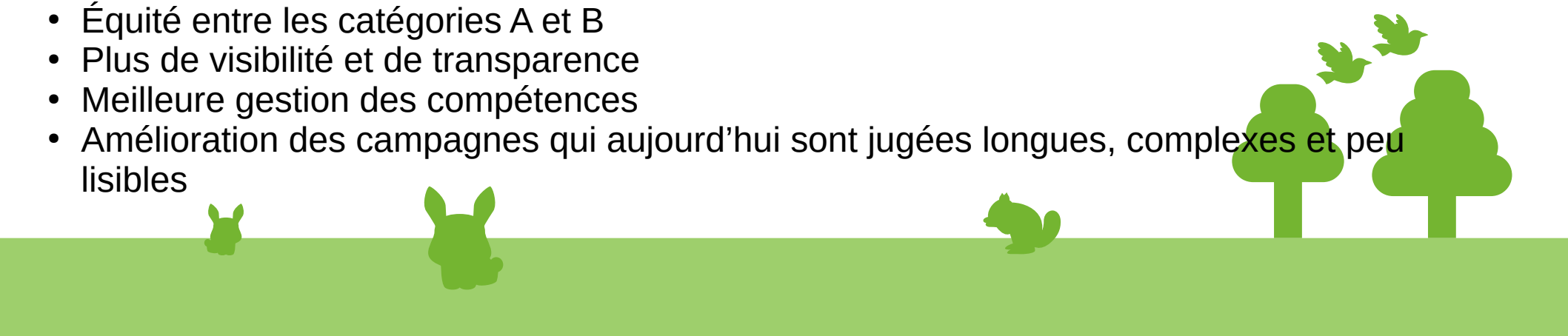
La mobilité (2/5)

Pour ceux qui sont favorables à une campagne nationale, attente très forte de :

- Passer d'une logique géographique à une logique de poste
- Unifier et simplifier les campagnes de mobilité
- Garantir plus d'équité, de transparence et de choix

Arguments pour des campagnes de mobilité nationales pour les B :

- Plus de choix et d'opportunités
- Équité entre les catégories A et B
- Plus de visibilité et de transparence
- Meilleure gestion des compétences
- Amélioration des campagnes qui aujourd'hui sont jugées longues, complexes et peu lisibles



La mobilité (3/5)

Arguments pour ne pas avoir des campagnes de mobilité nationales pour les B :

- Pas d'amélioration concrète
- Complexification des campagnes
- Augmentation de la concurrence
- Création de déséquilibres territoriaux
- Perte de la dimension humaine

Attachement fort au modèle actuel pour :

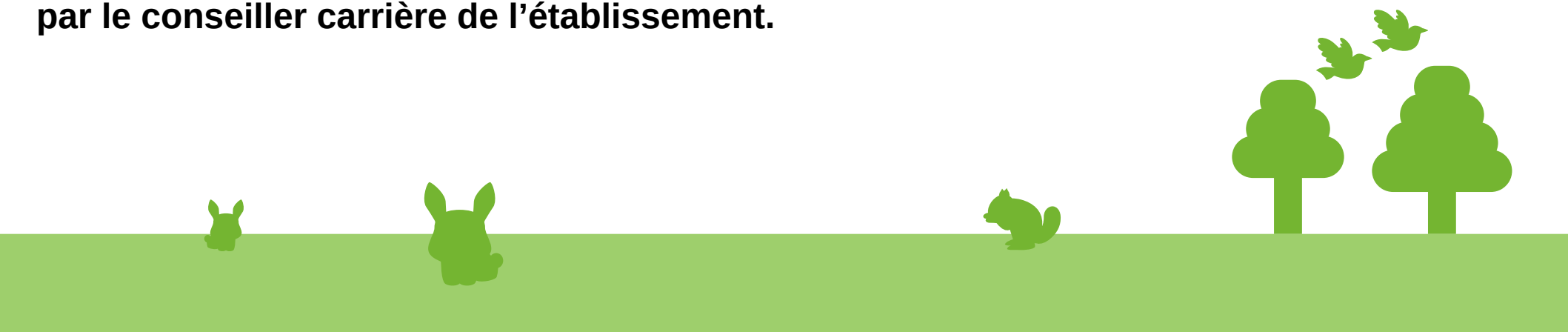
- Une absence de toute forme de mobilité contrainte
- Le maintien d'un système
  - simple
  - lisible
  - adapté aux réalités des agents



La mobilité (4/5)

Seulement 50 % des répondants connaissent les lignes directrices de gestion des mobilités et parmi eux, 60 % les trouvent inutiles pour les guider dans leurs démarches de mobilité.

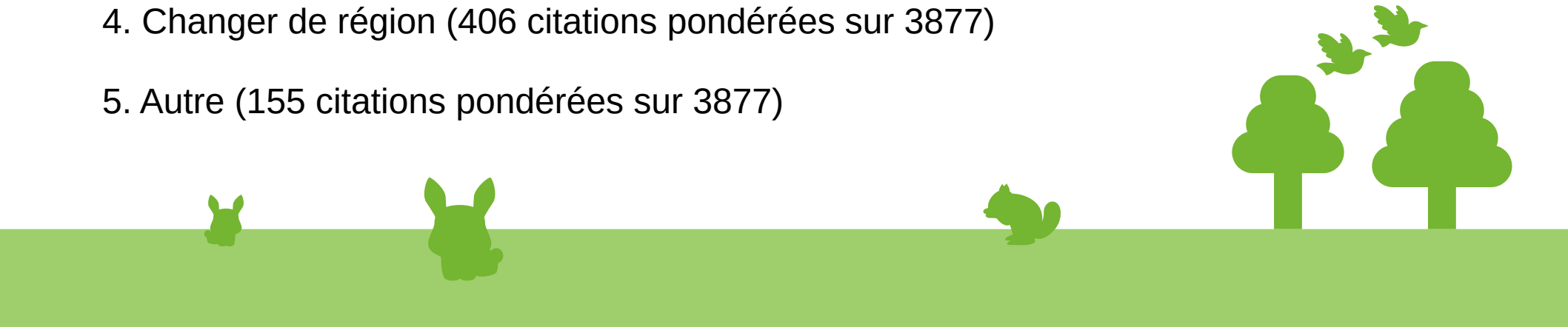
La très large majorité des B (71%) ont bien identifié un interlocuteur pour les accompagner dans leur mobilité et cet accompagnement se fait dans 72 % des cas par le conseiller carrière de l'établissement.



La mobilité (5/5)

L’utilité de faire une mobilité est en priorité :

1. Élargir ses compétences (1359 citations pondérées sur 3877)
2. Aller vers un travail plus intéressant (1324 citations pondérées sur 3877)
3. Viser une promotion au choix (633 citations pondérées sur 3877)
4. Changer de région (406 citations pondérées sur 3877)
5. Autre (155 citations pondérées sur 3877)

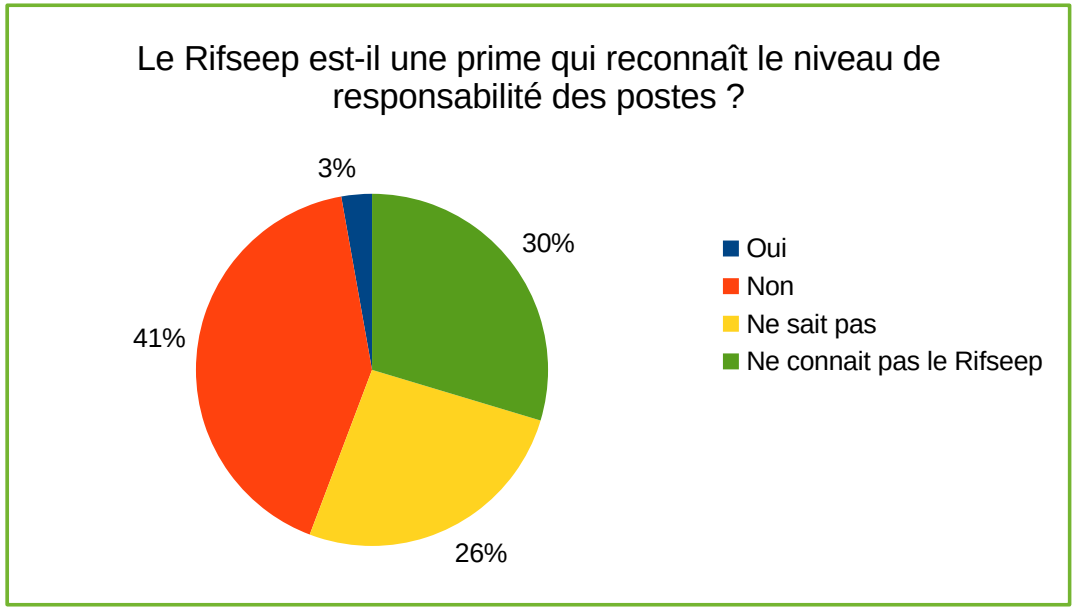


La reconnaissance par les primes (1/4)

67 % des contrôleurs estiment qu'il devrait exister une prime qui soit fonction du niveau de responsabilité du poste occupé.



La reconnaissance par les primes : Rifseep (2/4)



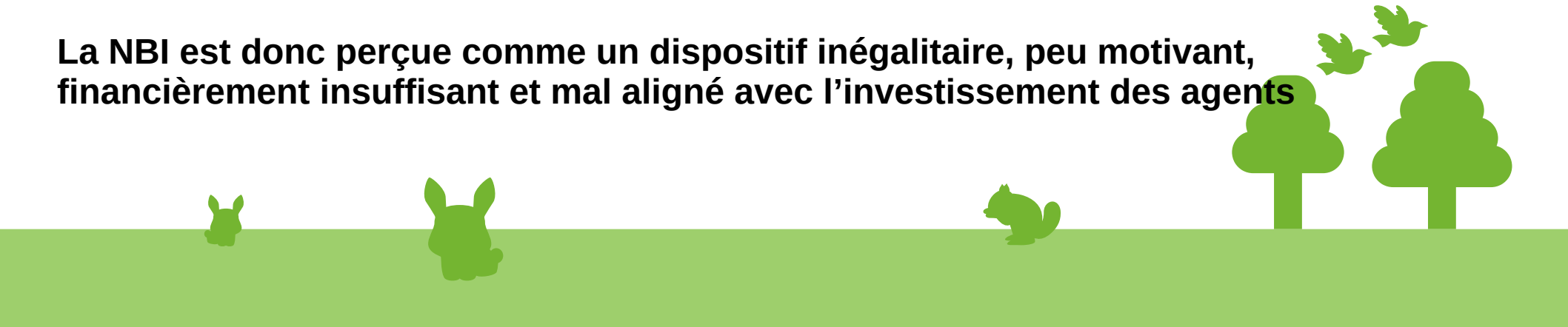
54 % pensent que le Rifseep des contrôleurs devrait être révisé pour mieux tenir compte des niveaux de fonctions, notamment de l'encadrement.

La reconnaissance par les primes : NBI (3/4)

54 % pensent que la NBI pour les agents de catégorie B, telle qu'elle fonctionne actuellement, n’est pas un dispositif de reconnaissance approprié pour les raisons suivantes :

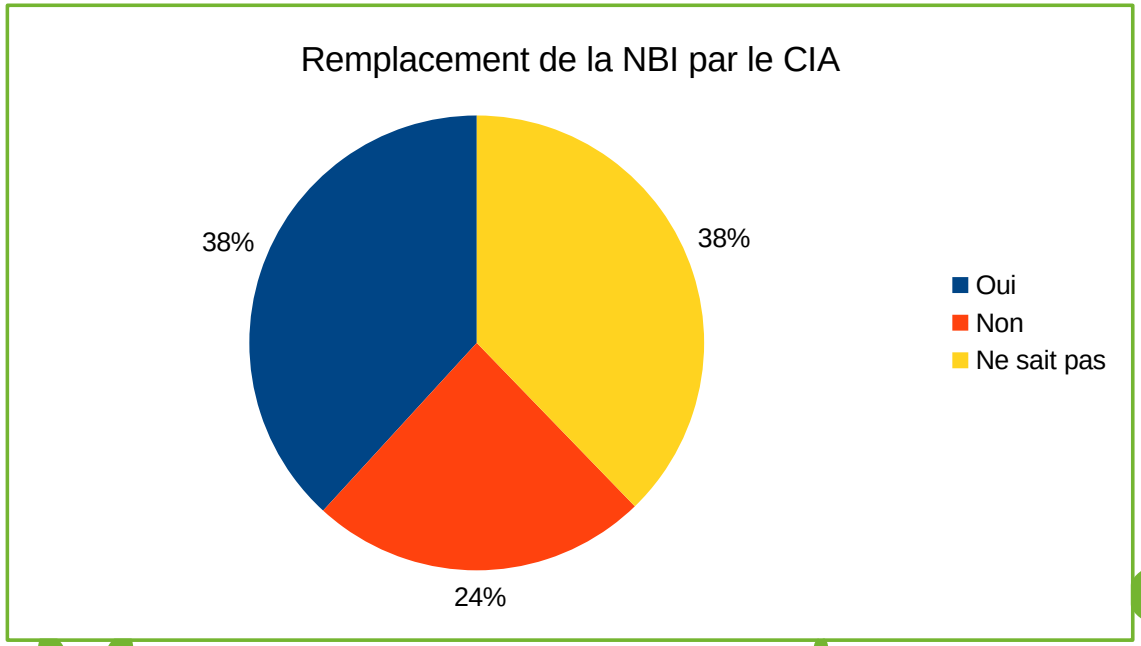
- **Dispositif opaque et arbitraire**
- **Attribution peu équitable et peu individualisée**
- **Montant jugé trop faible**
- **Logique temporaire et non pérenne**
- **Dispositif déconnecté du travail réel, perçu comme un palliatif insuffisant**

La NBI est donc perçue comme un dispositif inégalitaire, peu motivant, financièrement insuffisant et mal aligné avec l’investissement des agents



La reconnaissance par les primes : CIA (4/4)

58 % des agents de catégorie B ne connaissent pas le CIA



Les considérations générales sur les promotions (1/4)

87 % des agents de catégorie B considèrent que la manière dont sont décidées les promotions n'est pas suffisamment transparente et 59 % considèrent les critères retenus pour une promotion comme injustes.

60 % estiment qu'une promotion qui entraîne un changement de corps ne devrait pas s'accompagner d'une mobilité obligatoire.



Les considérations générales sur les promotions
Les lignes directrices de gestion des promotions (2/4)

Seulement 44 % des répondants connaissent les lignes directrices de gestion (LDG) des promotions et parmi eux, seulement 34 % les trouvent utiles.

Les principales critiques sur les LDG promotions sont les suivantes :

- Les LDG sont jugées globalement claires sur le papier mais avec le sentiment fort que les règles servent surtout « d'affichage » et n'évitent pas des exceptions
- Attente forte d'explications claires et une traçabilité des décisions : le processus de promotion est perçu comme opaque, mal expliqué, variable selon les services et les directions. Les critiques se concentrent sur une absence de visibilité des décisions, des critères,réels différents des critères affichés et des changements arbitraires selon les encadrants
- Le système est perçu comme inéquitable

Les considérations générales sur les promotions
Les lignes directrices de gestion des promotions (3/4)

Les principales critiques sur les LDG promotions sont les suivantes (suite) :

- Des critères de promotion jugés inadaptés ou biaisés : trop de subjectivité, un poids contesté de certains critères (ancienneté, notation faussée par les quotas), des critères parfois trop nombreux, flous, non respectés
- Des profils techniques défavorisés, une mobilité géographique jugée injuste (favorise certains profils, pénalise les agents avec des contraintes personnelles), effets des quotas, blocage de carrière pour certains grades ou âges
- Un manque de contrôle national et d'harmonisation entre territoires, décisions trop locales et dépendantes des directeurs

⇒ **Nombreuses demandes de réintroduction de contre-pouvoirs (syndicats)** et d'un suivi RH plus rigoureux

Les considérations générales sur les promotions (4/4)

Obtenir une promotion pour les agents B, c'est avant tout en priorité :

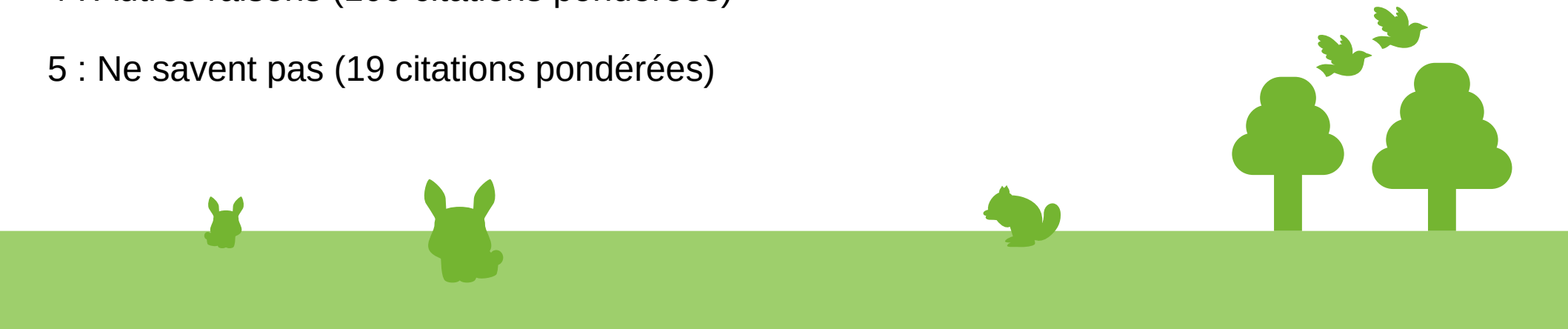
1 : Pour obtenir une meilleure rémunération (1 557 citations pondérées sur 3 804)

2 : Pour pouvoir envisager une palette de postes plus large (1 109 citations pondérées)

3 : Pour accéder à des postes à responsabilité plus élevée (1 019 citations pondérées)

4 : Autres raisons (100 citations pondérées)

5 : Ne savent pas (19 citations pondérées)



Promotion : grade de contrôleur de 1ère classe (1/4)

L'accès au grade de contrôleur de 1ère classe, créé en 2011, c'est avant tout en priorité :

1 : Un frein à l'avancement de la carrière (**1281 citations pondérées** sur 2 334)

2 : Ne savent pas (448 citations pondérées)

3 : Un accélérateur de carrière (240 citations pondérées)

4 : Un grade correspondant à un niveau de fonction bien défini (238 citations pondérées)

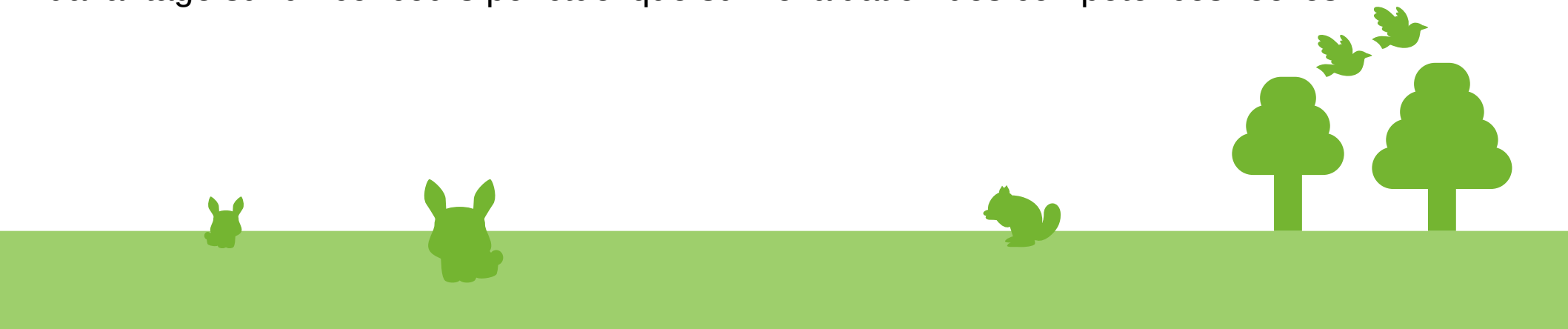
5 : Autres raisons (127 citations pondérées)

Les autres raisons évoquées traduisent une perception très majoritairement négative (inutile et sans réelle fonction, sans différence concrète avec le grade de 2ème classe, peu visible dans l'organisation car pas de postes spécifiques dédiés). Ce grade est perçu comme un grade intermédiaire peu utile et un frein à la progression de carrière avec une seule contrepartie notable à savoir un faible gain salarial.

Promotion : grade de contrôleur de 1ère classe (2/4)

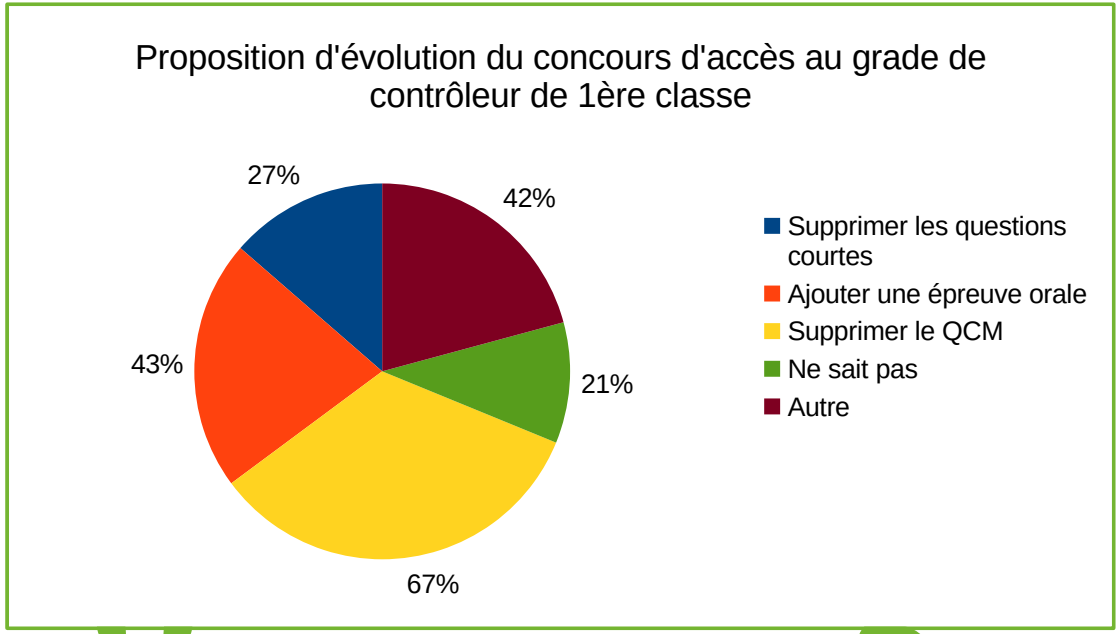
Le concours est très critiqué (car jugé exigeant, chronophage, déséquilibré, inégalitaire selon les postes, reposant davantage sur des connaissances théoriques larges que sur des compétences réelles).

Plus généralement, plusieurs critiques portent sur le système en général qui ne valorise pas le travail au quotidien, peut décourager des agents compétents et qui repose davantage sur un concours ponctuel que sur l'évaluation des compétences réelles.



Promotion : grade de contrôleur de 1ère classe (3/4)

60 % des agents considère le concours d'accès au grade de contrôleur de 1ère classe comme une épreuve de bachotage et 64 % trouve ce concours plutôt inadapté



Promotion : grade de contrôleur de 1ère classe (4/4)

Les répondants ont manifesté une contestation massive du principe même du concours avec une très grande majorité qui demande sa suppression pure et simple. Trois tendances fortes se dégagent :

1) Rejet massif du concours actuel, jugé inadapté et peu pertinent

2) Attente d'une évaluation professionnelle réelle, basée sur l'expérience et les compétences

3) Besoin de clarification du système de progression, tant sur le fond (objectifs) que sur la forme (modalités d'évaluation)

En résumé, les agents demandent un passage d'une logique de sélection académique à une logique de reconnaissance professionnelle.

Promotion : grade de contrôleur principal (1/2)

L’accès au grade de contrôleur principal, c’est avant tout en priorité :

1 : Une meilleure rémunération (632 citations pondérées sur 2038)

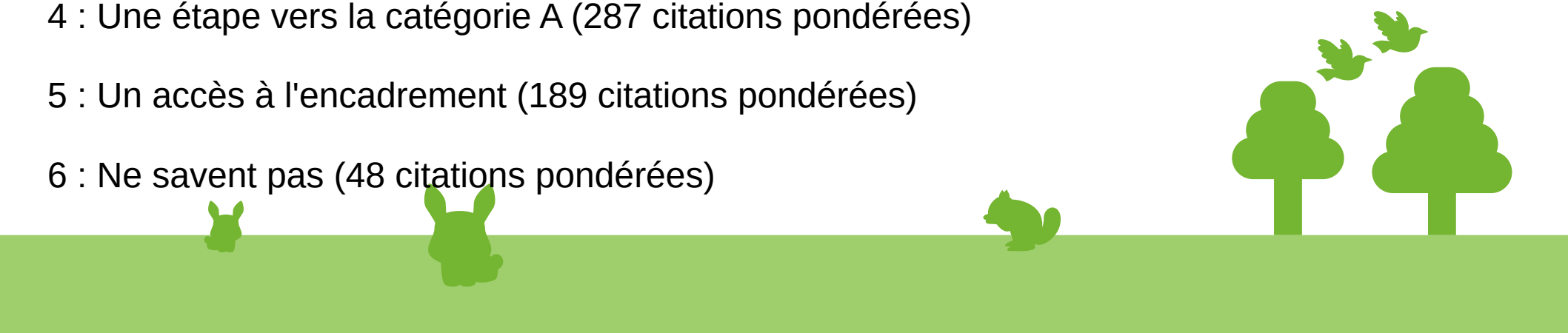
2 : La possibilité d'occuper des postes avec une plus grande responsabilité (478 citations pondérées)

3 : Une reconnaissance du travail effectué (394 citations pondérées)

4 : Une étape vers la catégorie A (287 citations pondérées)

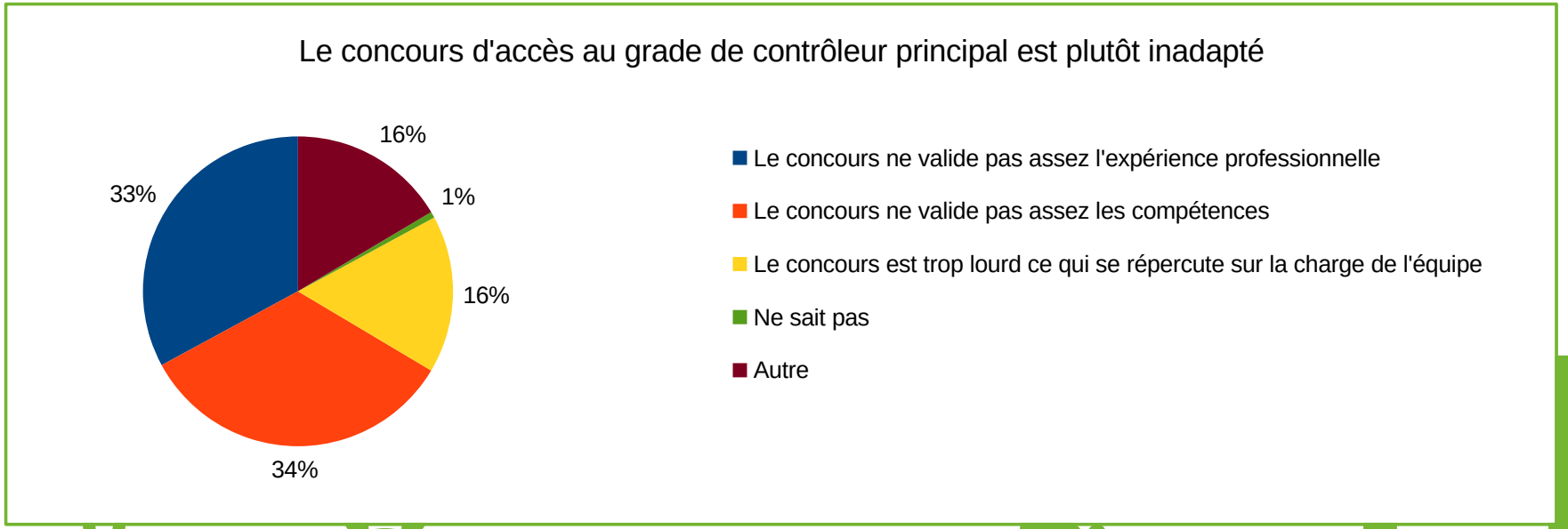
5 : Un accès à l'encadrement (189 citations pondérées)

6 : Ne savent pas (48 citations pondérées)



Promotion : grade de contrôleur principal (2/2)

41 % des agents considère le concours d'accès au grade de contrôleur principal plutôt adapté et efficace. Les 36 % des agents qui le considèrent plutôt inadapté se répartissent de la manière suivante :



Promotion : grade d’attaché statisticien (1/6)

L’accès à la catégorie A, c’est avant tout en priorité :

1 : Une meilleure rémunération (1026 citations pondérées sur 3497)

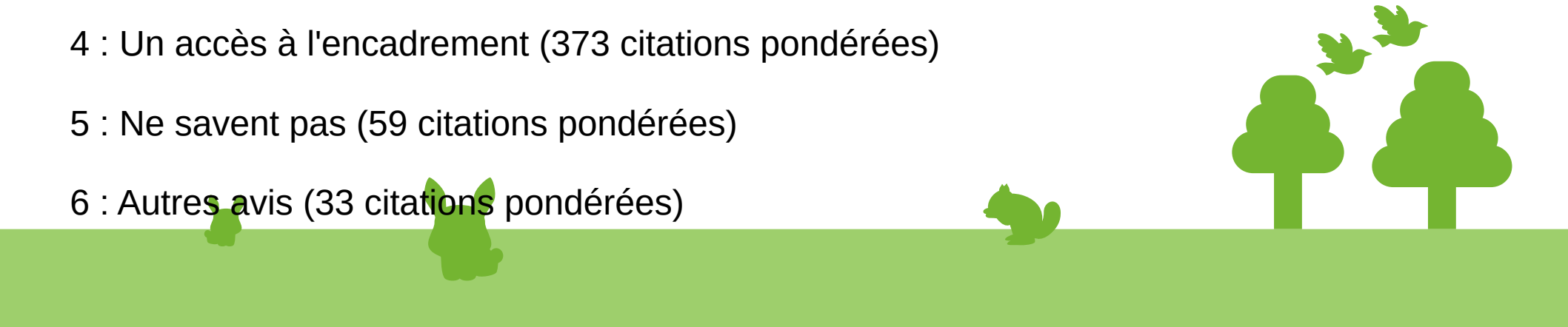
2 : La possibilité d'occuper des postes avec une plus grande responsabilité (858 citations pondérées)

3 : Ne souhaite pas devenir A (411 citations pondérées)

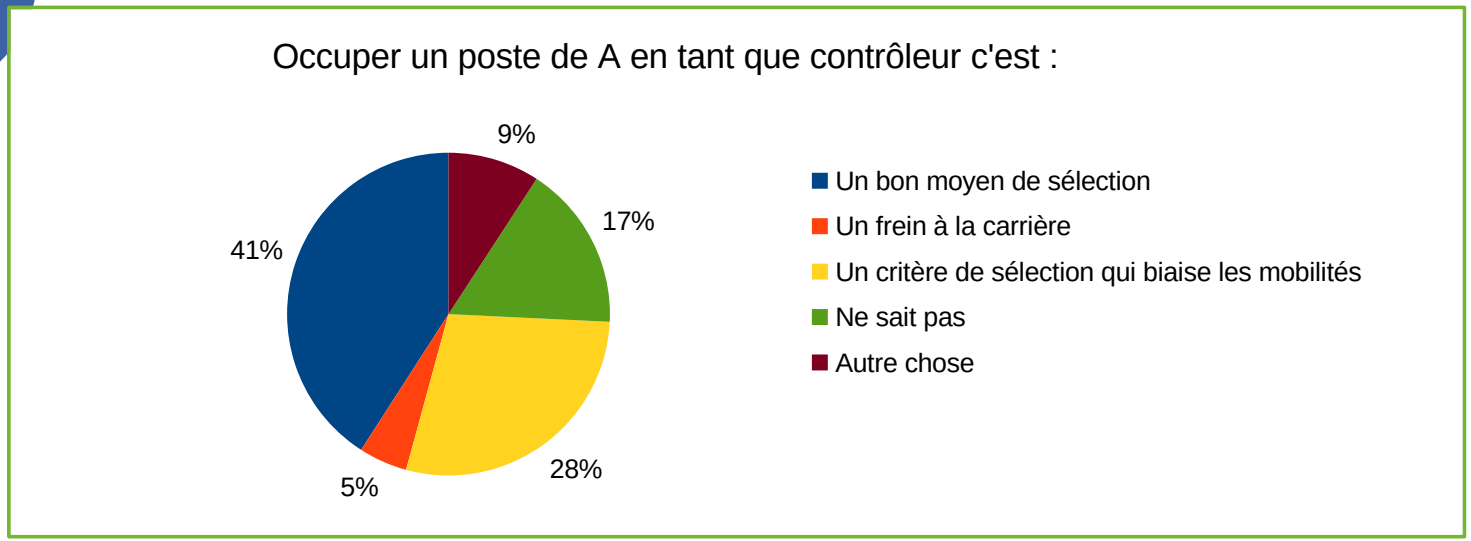
4 : Un accès à l'encadrement (373 citations pondérées)

5 : Ne savent pas (59 citations pondérées)

6 : Autres avis (33 citations pondérées)

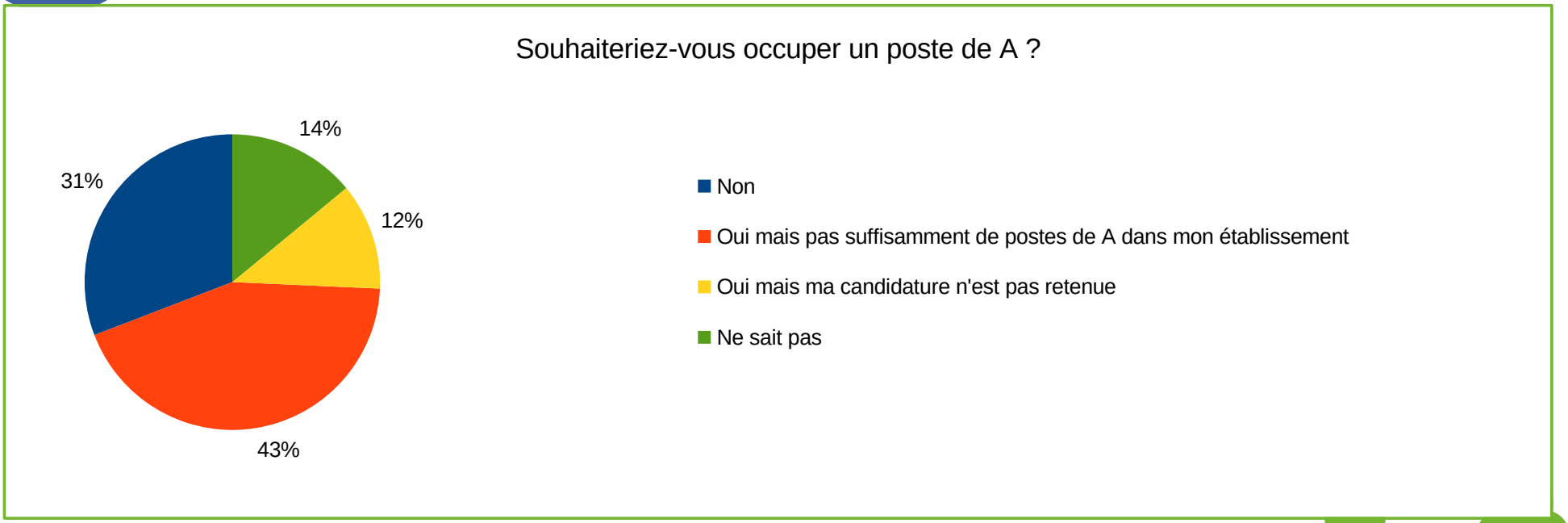


Promotion : grade d'attaché statisticien (2/6)

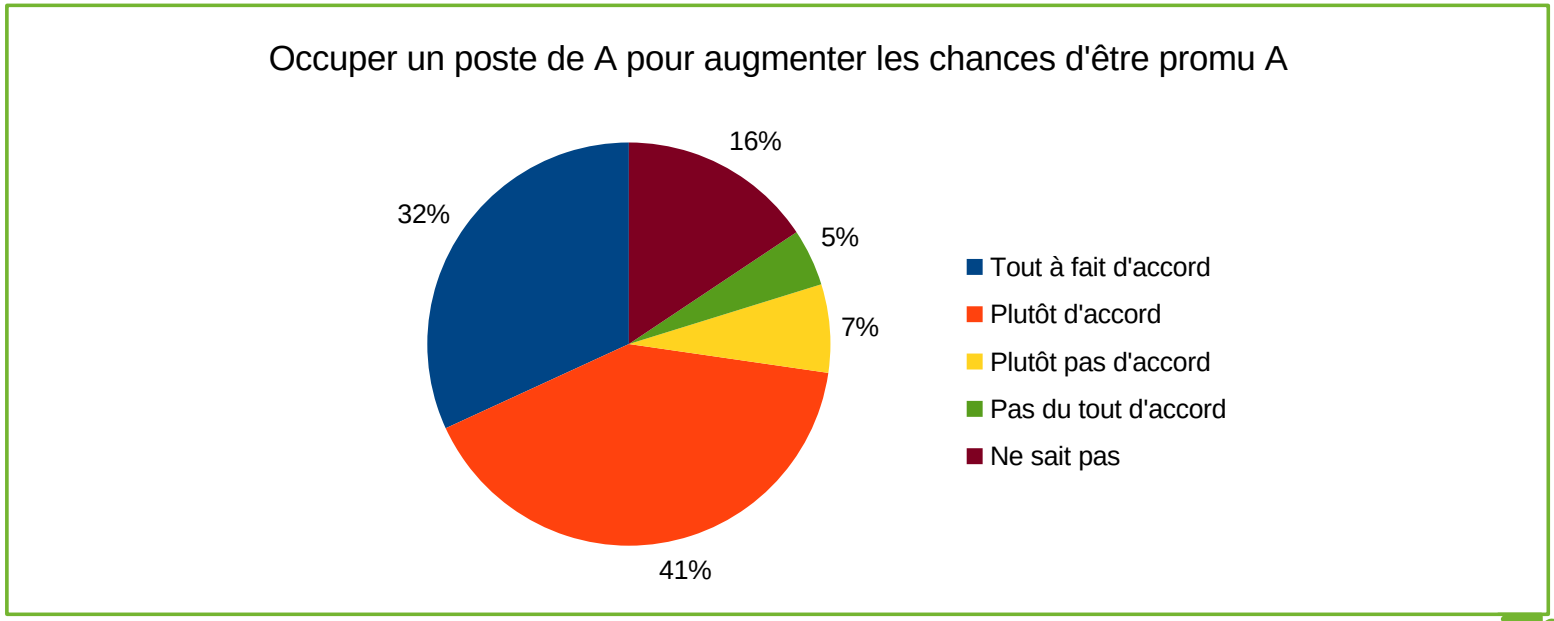


Les agents, qui ont exprimé un autre avis, ont majoritairement souligné un dispositif globalement déséquilibré et inéquitable : utile en théorie comme levier de promotion, mais dans la pratique souvent vécu comme incertain, dépendant du contexte local et insuffisamment valorisant financièrement. Ils oscillent entre opportunité de carrière et sentiment d'exploitation, selon les situations individuelles.

Promotion : grade d’attaché statisticien (3/6)



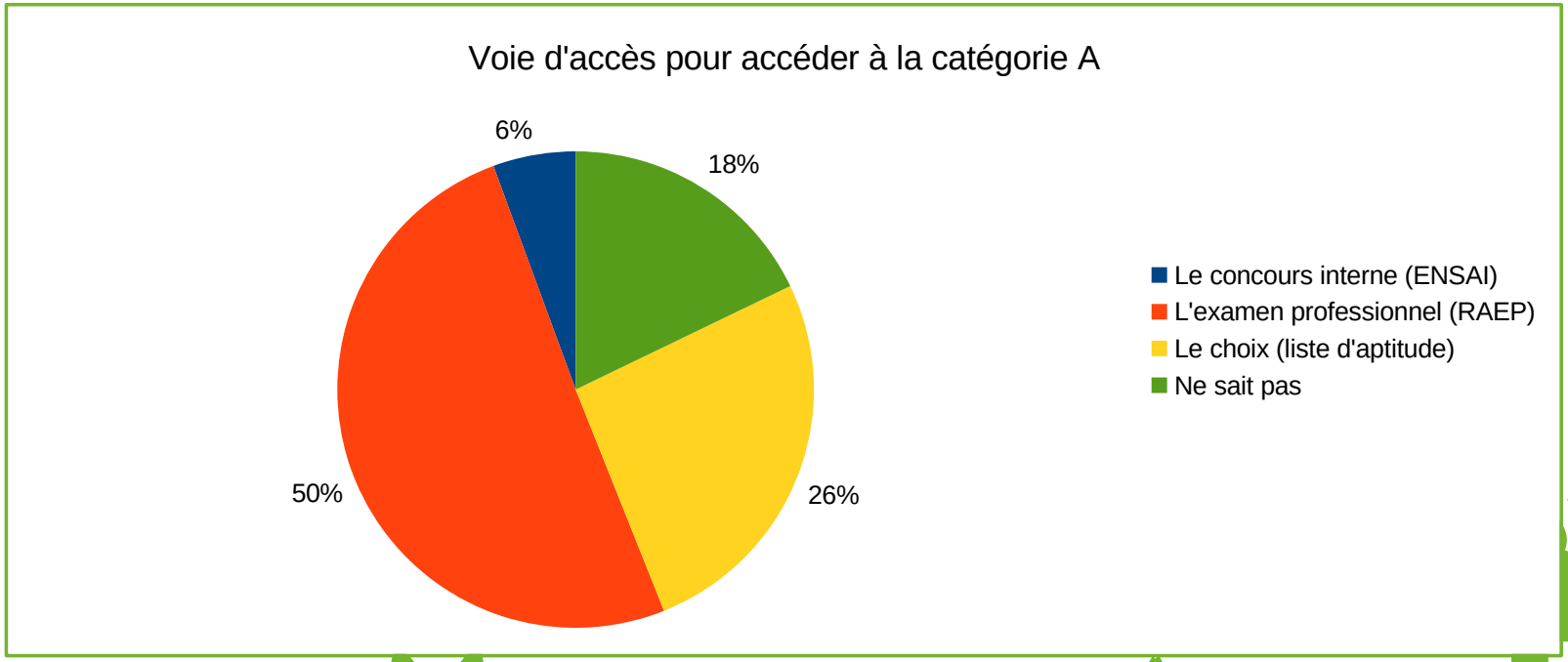
Promotion : grade d'attaché statisticien (4/6)



73 % des agents pensent qu'occuper un poste de A augmente les chances d'être promu A (au choix ou par l'examen professionnel « RAEP »)

Promotion : grade d'attaché statisticien (5/6)

Pour accéder à la catégorie A, les B envisagent différents moyens :



Promotion : grade d’attaché statisticien (6/6)

Pour les 94 % d’agents qui n’envisagent pas le concours interne, c’est avant tout en priorité :

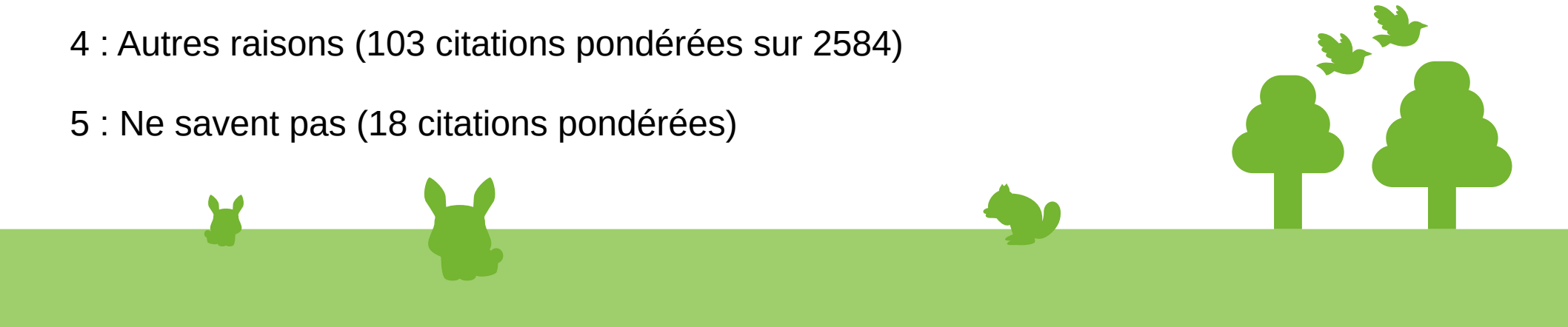
1 : Un niveau de concours trop élevé (902 citations pondérées sur 2584)

2 : Un frein géographique, contrainte familiale (890 citations pondérées sur 2584)

3 : Une durée de formation trop longue (671 citations pondérées sur 2584)

4 : Autres raisons (103 citations pondérées sur 2584)

5 : Ne savent pas (18 citations pondérées)



Synthèse

Plus généralement pour dynamiser ou rendre plus attractive la carrière des contrôleurs, les attentes majeures sont une revalorisation salariale, une accélération des carrières, une reconnaissance du mérite, plus d’équité et de transparence et de meilleures perspectives d’évolution.

