

Réunion relative aux Contrôleurs des Transports Terrestres

17 mars 2026

La réunion est présidée par **Anne Debar**, directrice des ressources humaines du pôle ministériel [DRH], avec **Véronique Teboul** [Relations Sociales], **Philippe Marcassus** [adjoint au sous-directeur des personnels d'encadrement], **Frédéric Desbois** [sous-directeur des personnels de catégorie B], **Mourad Ait Radi** [bureau des personnels administratifs de catégorie B et C] et **Amélie Le Nest** [adjointe à la sous-directrice du recrutement et de la mobilité].

Sylvie André, sous-directrice du service **DGTM/DMR/TR**, est accompagnée de **Thomas Waliser** [son adjoint] et **Frédéric Béchara** [chef du bureau TR4, contrôle et circulation des transports routiers]. *DMR = direction des mobilités routières ; TR = transports routiers.*

En préalable, la **CFDT** indique que la démarche correspond aux attentes formulées depuis plusieurs années, et qu'il est temps qu'elle démarre enfin. Après celle-ci, 4 réunions sont prévues dans les 12 prochains mois : il faut souhaiter que ce délai soit tenu, pour obtenir rapidement des résultats.

Anne Debar précise que l'administration inscrit ses travaux dans un cadre où elle n'a pas de crédits pour revaloriser le métier, mais espère en avoir dans les années qui viennent pour faire prospérer ce sur quoi nous allons travailler. Quelques sujets sont spécifiques à l'animation par la DMR, et les 2 directions y travaillent conjointement.

Sylvie André rappelle la démarche et le contexte. On a essayé de structurer une démarche globale : l'attractivité, c'est aussi le contenu de la formation et le déroulé de carrière. Ces éléments sont mêlés et doivent progresser de concert. Il y a des chantiers où on peut avancer assez vite et avoir des concrétisations rapides, d'autres où c'est plus compliqué, notamment en termes de moyens financiers ou de définition d'une stratégie commune. C'est important d'avoir une démarche collective entre l'administration et les agents, en particulier pour l'accès à la catégorie A.

Frédéric Béchara indique que la dernière réunion des CSTR [chefs de services transports régionaux] a eu lieu en octobre, on leur a présenté la trame. On avait saisi les DREAL pour un inventaire, ce qui a permis de réaliser un état des lieux. Il y a encore du travail sur la formation, mais quelques ajustements de l'arrêté pour les parcours individualisés ont permis de la souplesse par rapport à l'échéance de septembre. Une enquête a été réalisée auprès des 3 dernières promotions de CTT, partagée récemment au sein du COPIL de la formation initiale. On essaye de limiter les périodes en écoles à 2 semaines d'affilée au plus. Le geste de majoration budgétaire fin 2025 a été pérennisé.

Anne Debar précise que la DRH a réalisé un bilan du corps et annonce que certains agents sont encore recrutés au 1^{er} niveau de grade.

1. Attractivité et recrutement

Des travaux ont été mis en place par le CMVRH et les DREAL.

Il y a 20 ans, l'oral du concours portait sur la déontologie et il y avait une épreuve de droit. Il faut vérifier le rapport au pouvoir et à l'autorité des futurs lauréats.

La **CFDT** suggère d'utiliser LinkedIn, comme ce fut le cas pour le recrutement des inspecteurs des ICPE, de publier des vidéos avec des mises en situation...

Il faut valoriser et médiatiser davantage l'activité du contrôle des transports terrestres, afin d'attirer de nouveaux candidats, aujourd'hui trop peu nombreux. Actuellement, cette activité est très peu visible, notamment sur les médias et réseaux sociaux, ce qui limite fortement son attractivité.

Il pourrait être pertinent d'adapter les conditions et prérequis de recrutement pour s'assurer que les candidats possèdent les aptitudes physiques nécessaires à l'exercice des missions. Par exemple, être en capacité de monter dans la cabine d'un poids lourd lors d'un contrôle.

Les épreuves de recrutement pourraient évoluer en intégrant davantage d'exercices pratiques. Cela permettrait d'évaluer plus concrètement les qualités des candidats face à des situations réelles de contrôle et à des problématiques de terrain.

Instaurer un engagement minimal de service (par exemple 5 ans) pour les agents recrutés permettrait de limiter les départs rapides, qui entraînent des cycles de recrutement permanents, coûteux et particulièrement lourds pour les responsables d'antenne et CTT accompagnants.

Amélie Le Nest indique que la campagne pour les ICPE a permis de recruter 100 inspecteurs ; pour les officiers de port/officiers de port adjoints, la campagne a été plus petite, mais très ciblée dans les écoles. On travaille sur les métiers en tension. Les témoignages, ça fonctionne bien. Les ambassadeurs sont prévus. On a rencontré le cas de gens reçus mais pas capables physiquement, ou qui n'avaient pas conscience de la réalité du terrain. On prévoit un webinaire pour les candidats inscrits à un concours, afin d'éviter des déceptions et des désistements. On professionnalise les membres de jury pour chercher le savoir-être des agents et leurs capacités. Pour les épreuves, on s'appuie sur une circulaire de simplification des concours : plus de professionnalisme, moins de théorie. La formation permet des compléments déontologiques ou juridiques. Le sujet de l'attractivité est bien identifié et on se met en ordre de marche.

2. Formation initiale et continue : acquisition, maintien et développement des compétences tout au long de la carrière.

Il semble pertinent d'élargir le comité de pilotage aux représentants du personnel. Comment consolider le vivier de formateurs ? Il faut structurer le réseau d'experts et de référents.

La CFDT rappelle la nécessité de conjuguer des compétences, des appétences et un profil. On peut citer la connaissance du monde économique, administratif et juridique, la capacité rédactionnelle pour établir un procès-verbal.

Le sujet a été abordé lors du conseil de perfectionnement du CMVRH, le 11 septembre 2025. Interpellée sur l'évolution de la formation des CTT, la sous-direction FORQ avait signalé la démarche initiée par le bureau TR4 avant tout changement : questionner les anciens stagiaires des promotions depuis 2022 pour dresser l'état des lieux. **La CFDT** souhaite disposer des résultats de cette enquête, évoquée plus haut par Frédéric Béchara, car c'est un élément important pour la démarche d'évolution à engager.

3. Conditions d'exercice du métier

La CFDT demande un suivi national des équipements : tenues, matériel, véhicules... afin d'assurer plus d'uniformité entre les régions, de gagner du temps et de réaliser des économies d'échelle lors des commandes.

4. Parcours professionnel et mobilités

Comment favoriser les passerelles vers la catégorie A ? Il faut une cartographie des agents de contrôle de catégorie A déjà en place, et un retour d'expérience.

La CFDT indique que la fonction d'encadrement des équipes de contrôle ne suscite plus de vocation.

Des agents réussissent le concours de 3^e niveau de la catégorie B ou obtiennent leur promotion et ne prennent aucune mission supplémentaire.

Quand des agents sont promus en catégorie A, certaines régions réorganisent les unités en les regroupant et en mettant à leur tête des attachés issus du corps de CTT, ce qui permet de garder « le savoir ». Ce n'est pas le cas partout.

Il serait judicieux de reconnaître que la filière « contrôle » a tout à gagner en faisant progresser les agents pour atteindre un bon niveau de technicité et prévoir les déroulements de carrière en conséquence. Les CTT sont un corps singulier, et lorsqu'ils sont promus dans le corps des attachés, ils rencontrent de grandes difficultés pour trouver un poste de ce niveau. Ils sont spécialisés dans un domaine qui demande une expertise notamment en droit du travail, des transports, des connaissances dans le secteur économique, et ces compétences ne sont pas toujours valorisées. Les autres corps de contrôle n'ont pas ce problème pour accéder à des postes de catégorie A.

La CFDT demande donc à l'administration que les agents déjà responsables d'antenne puissent accéder systématiquement à la catégorie A sur place, afin d'accroître l'attractivité et la reconnaissance de cette fonction, tout en favorisant la fidélisation des agents expérimentés.

Sylvie André précise que la mobilité fonctionnelle s'entend comme passer de contrôleur à chef d'unité ; c'est un changement de posture qui est attendu, pas un changement de domaine.

En conclusion, **Anne Debar** indique qu'elle a demandé au CMGP [centre ministériel de gestion des personnels] un bilan des promotions du corps des SACDD.

Philippe Marcassus donne les derniers chiffres pour la filière du contrôle des transports terrestres. 2025 : 1 promotion de CTT en A, mais il y avait 1 seule proposition. 2024 : 4 promotions. **Frédéric Desbois confirme** qu'il faudra discuter avec le guichet unique de la DGAFP. Bientôt, il y aura davantage d'agents du 3^e grade que du 2^e grade, et le blocage du corps sera caractérisé : cela signifie qu'un nombre conséquents d'agents sont à l'échelon terminal du dernier grade depuis 3 ans. L'argument de l'encadrement par des B est important. Il y a aussi une discussion avec le Conseil d'Etat pour des modifications statutaires du décret. On l'a fait récemment pour la fonction Exploitation et l'encadrement par des agents de catégorie C.

Sylvie André confirme qu'on a du mal à pouvoir les postes de chef d'antenne, qui ont vocation à être occupés par les agents de catégorie A. C'est un travail à conduire avec les services. Il ne s'agit cependant pas de standardiser l'organisation des DREAL. La DGITM a toujours souligné que l'investissement dans les compétences des CTT devait être valorisé par un passage en catégorie A. Il y a de quoi s'épanouir et développer un parcours professionnel valorisant au sein de la filière du contrôle des transports.

Anne Debar rappelle que dans la loi de finances, il y a zéro mesure catégorielle pour 2026. Aucune mesure nouvelle n'est autorisée aujourd'hui. Nos travaux alimentent la défense de notre pôle ministériel pour les budgets suivants. On travaille pour les années à venir.

Projet de calendrier des réunions avec les représentants du personnel

- juin 2026
- fin septembre 2026
- 27 novembre 2026
- 2 février 2027