



GT « négociation sociale » du 21 mars 2022

Mesures indemnitaires : chacun doit réellement y gagner... rapidement !
IP : certaines propositions vont dans le bon sens... mais restent à rééquilibrer
Statut d'emploi IE : l'administration agite le chiffon rouge !

Un processus de négociation sociale, s'inscrivant dans le cadre du budget spécifique DGCCRF de 3 100 000 € obtenu en loi de finances 2022, a été ouvert en début d'année à la DGCCRF.

Suite aux deux premier groupe de travail du 21 janvier ([Message CCRF-FO/CFTC-CCRF N° 02-2022](#)) et du 15 février 2022 ([Message CCRF-FO/CFTC-CCRF N° 04-2022](#)), l'administration a présenté :

- une nouvelle version de ses propositions de nouveaux barèmes indemnitaires pour les catégories A (Inspecteurs et IE), B et C ;
- des propositions concernant l'évolution du régime indemnitaire et du statut des Inspecteurs Principaux et le traitement du statut d'Inspecteur Expert.

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** participe aux négociations, avec la plus grande vigilance : une enveloppe budgétaire conséquente existe et le nouveau régime indemnitaire doit se traduire par une augmentation du pouvoir d'achat de **TOUS** les agents.

Le groupe de travail réuni le 21 mars était présidé par M. André SCHWOB, chef de service du soutien au réseau.

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** était représentée par Françoise LAGOUANERE (CCRF-FO), Murielle POUGET (CCRF-FO), Johann PASCOT (CFTC-CCRF), Jean-François DELCEY (CFTC-CCRF) et Guillaume POIREY (CFTC-CCRF).

Mesures indemnitaires

❖ Éléments des précédents GT :

- Sur la base du constat que le cadre indemnitaire actuel favorise les sédentaires par rapport aux enquêteurs de terrain, la proposition de l'Administration consiste à construire un régime indemnitaire sans IFDD (Indemnité Forfaitaire de Déplacement dans le Département), avec une compensation ACF (Allocation Complémentaire de Fonction) consistant en un alignement sur l'ACF « sédentaire », les agents soumis à des déplacements devenant éligibles aux dispositions de droit commun en matière de remboursement de frais de mission. L'administration, qui a avoué avoir obtenu le budget en plaidant le fait qu'il fallait supprimer l'IFDD et aligner l'ACF « enquêteur » sur l'ACF « sédentaire », a définitivement fermé la porte à toute discussion sur le maintien de l'IFDD.
- L'IFDD (175,68 € par mois, soit 2 108,16 € par an), n'est pas soumise (contrairement à l'ACF) aux cotisations sociales (évaluées à 222,08 €), ni à l'impôt sur le revenu et il convient d'en tenir compte.
- L'exercice consiste, pour l'administration, à présenter aux organisations syndicales un barème indemnitaire avec un socle minimum permettant de couvrir les cotisations sociales et de corriger des inégalités. Ce barème ne prend pas en compte l'impact fiscal.
- Il n'existera plus que trois barèmes : Province, IDF, Centrale.

- Le barème spécifique Lille/Lyon/Marseille sera supprimé, au profit du barème Province et l'administration se refuse à tout alignement par le haut, ainsi qu'à l'extension de ce barème spécifique à d'autres villes.
- La catégorie A « sédentaire » Lille/Lyon/Marseille est largement perdante.
- Les agents qui subiraient une perte seraient soumis à garantie individuelle d'ACF à titre personnel jusqu'à mutation.
- Tel quel, ce plan de suppression de l'IFDD n'est favorable qu'à la catégorie A « enquêteur Province » et, dans une moindre mesure, A « enquêteur IDF ».

❖ Nouveaux barèmes proposés :

Pour ce GT du 21 mars, l'administration a proposé des barèmes rectifiés, mais présentant encore quelques anomalies que notre alliance a fait observer dès ses propos liminaires, notamment :

- CSG (222,08 €) non compensée pour les deux premiers échelons Inspecteur Province et Lille/Lyon/Marseille.
- Montants ACF contrôleur 2ème classe Province et Lille/Lyon/Marseille lissés par le haut, mais toujours des incohérences de progressivité à partir du 8ème échelon.
- Pertes pour contrôleurs 2ème classe au dernier échelon.
- Dans sa nouvelle proposition, l'administration a drastiquement réduit l'ACF du dernier échelon de contrôleur 1ère classe, ce qui engendre une perte.

L'administration a pris bonne note et va procéder aux rectifications nécessaires.

En outre, elle a quelque peu modifié ce qui avait été acté lors du GT du 15 février, concernant la garantie de maintien ACF à titre personnel pour les agents de catégorie A sédentaires de Lille/Lyon/Marseille, en allant au-delà de la situation de mutation (hors Lille/Lyon/Marseille) pour l'application des barèmes de droit commun, en ajoutant la promotion de grade ou de corps et le détachement IE.

Elle a consenti à retirer la situation de détachement IE sur place ou Grandes Villes, mais a maintenu l'application du barème de droit commun pour les promotions de corps (la promotion de grade ne concerne pas les inspecteurs), dans la mesure où le barème indemnitaire IP permettra une augmentation conséquente.

L'ACF sera également maintenue à titre individuel en cas d'octroi de la NBI.

Pour ces nouveaux barèmes, l'administration propose de rétablir des écarts constants, par corps et/ou grade entre les barèmes IDF et Province d'une part et AC et IDF d'autre part, sur la base des écarts les plus fréquemment constatés et en appliquant une logique de mieux-disant.

Sur la base de ces barèmes socles (avant abondement supplémentaire à définir), l'alignement sur l'ACF sédentaire aboutira, selon le grade et l'échelon, à une différence par rapport à la situation actuelle variant de 222,08 € (pour couvrir les cotisations sociales) à 1 791 € (pour les Inspecteurs et les IE enquêteurs Province).

❖ Date de mise en œuvre des nouveaux barèmes : au 1^{er} juillet 2022 ?

L'administration estime préférable que la date de mise en œuvre des nouveaux barèmes indemnitaires soit cohérente avec la date de mise en œuvre du régime de droit commun des frais de mission (en dehors de la résidence administrative) par les directions locales. ». **Ce qui signifie : pas d'effet rétroactif.**

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF**, qui estime également qu'un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 serait compliqué, dans la mesure où les agents se trouveraient dans l'impossibilité matérielle de faire des frais de mission rétroactivement pour compenser la perte de l'IFDD, a proposé une date d'application au 1^{er} juillet.

Dans cette hypothèse, les crédits prévus en loi de finances pour l'année 2022 ne seraient pas intégralement consommés et une **prime exceptionnelle (non pérenne)** pourrait être mise en place, selon des modalités à définir (montant divisé par le nombre d'agents ? prime dégressive du C jusqu'au A ? ...).

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a tout particulièrement insisté, dès ses propos liminaires et à plusieurs reprises au cours de ce GT, sur l'absolue nécessité de faire rapidement porter les négociations sur un abondement pérenne de l'ACF par rapport aux barèmes socles proposés par l'administration. Nous avons, dès le GT du 15 février, formulé des propositions d'abondement afin que chacun y gagne, conformément à notre fil rouge. Ces abondements devront être revus à la hausse au regard de l'amélioration de l'ACF qui pourrait être retenue pour les IP.

En outre, nous avons demandé à ce que l'éventuel accord majoritaire qui pourrait être signé porte exclusivement sur l'indemnitaire. Il n'est pas question pour notre alliance de cautionner les positions inacceptables de l'administration concernant notamment le statut d'IE !

Inspecteur Principal

Faisant le constat d'un manque de cadres CCRF par manque d'attractivité, l'administration, pour convaincre davantage d'inspecteurs de s'orienter vers le « management opérationnel », propose les pistes suivantes :

- Amélioration du régime indemnitaire : augmentation de l'ACF et ACF exceptionnelle pendant la formation IP.
- Possibilité de conserver le bénéfice du concours au-delà de l'année de réussite aux épreuves.
- Élargir la plage d'appel pour les inspecteurs principaux promus « au choix », afin d'être nommé plus tôt dans la carrière.

Le taux de promotion de 5% obtenu pour le grade d'Inspecteur Principal au titre de 2022, est en forte hausse par rapport aux années précédentes (2% seulement jusqu'en 2021). Compte-tenu du nombre d'agents promouvables, il permettrait de nommer jusqu'à 70 IP par an... mais pour l'heure cela est budgétairement impossible !

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** partage le constat d'un manque de cadres CCRF (27 postes sont actuellement vacants ou susceptibles de l'être), qui a induit des solutions insatisfaisantes, voire inacceptables :

- Bi-départementalisation mise en place par la DGCCRF (actuellement 12 postes d'IP bi-départementaux)... qui se heurte aux difficultés inhérentes à la problématique du management à distance.
- IE encadrant, qui est en réalité un IP payé au rabais, placé sur un emploi précaire (compte tenu de la position de l'administration relative à la fin du détachement dans l'emploi d'IE dans certains cas).

Mais, s'il existe encore trop d'équipes d'enquêteurs « isolées », dépourvues d'encadrement d'origine CCRF dans certaines DDETSPP, il convient de s'interroger également sur la répartition actuelle des postes d'encadrement, ce dont l'administration a convenu.

En outre, l'absence de mobilité chez les cadres (très peu de réponses aux avis de vacances de postes) est très problématique...

Nous avons également fait remarquer que l'origine du problème DGCCRF de manque d'attractivité du concours d'IP n'était pas exclusivement pécuniaire (gain de rémunération à l'entrée du grade assez faible, coûts liés au changement de résidence, intérêt à être nommé IE encadrant plutôt qu'IP...), mais tenait également à la fonction même d'IP, notamment dans les petites DDI, qui peut être extrêmement ingrate et rebutante (notamment en raison de l'absence de secrétariat technique).

❖ L'amélioration du régime indemnitaire IP :

✓ **Augmentation de l'ACF :**

Le barème actuel ACF des IP n'est pas défini par référence à un barème à l'échelon (comme pour les autres grades), mais en fonction de l'ancienneté dans le grade : - 2 ans, 2 à 4 ans, 4 à 6 ans, 6 à 10 ans, + 10 ans.

Les ACF Province, IDF, AC sont différenciées.

Les propositions de l'administration pour améliorer le barème d'ACF (Province, IDF, Centrale) sont les suivantes :

- Les plages ACF sont simplifiées (3 critères au lieu de 5) : - 4 ans, 4 à 10 ans, + 10 ans.
- La prime progresserait d'un montant de 2.400 € brut par an pour les nouveaux entrants (ancienneté de moins de 2 ans), la revalorisation serait ensuite décroissante avec l'ancienneté. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, l'ACF ne serait pas revalorisée.

L'ACF varierait ainsi, en fonction de l'ancienneté :

- Province : de 10 250,08 € à 11 129,38 €
- IDF : de 11 069,26 € à 12 050,91 €
- AC : de 12 093,51 € à 13 075,16 €

A titre de comparaison, les montants d'ACF sédentaire catégorie A (Inspecteur à partir du 4ème échelon qui permet de passer le concours IP - et IE) proposés par l'administration (avant abondement supplémentaire à négociier) varient ainsi :

- Province : 6 746,57 € à 6 781,67 €
- IDF : 7 756,65 € à 7 791,75 €
- AC : 9 033,88 € à 9 068,98 €

Pour l'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF les propositions de l'administration vont dans le bon sens sur le principe car elles sont de nature à rendre la carrière d'IP plus attractive.

Néanmoins, il convient de veiller à ce que le niveau de l'amélioration de l'ACF IP ne soit exagérément élevé par rapport aux améliorations du régime indemnitaire des catégories C, B et A. Un juste équilibre devra être trouvé par la négociation. Notre alliance y veillera.

A noter que le coût de cette mesure est estimé à 169 000 € en année pleine, ce qui ne vient pas trop impacter le budget de 3 100 000 € et laisse la porte ouverte à des abondements pour les autres catégories.

✓ ACF exceptionnelle formation IP :

A titre expérimental pendant 3 ans, l'administration propose que la prise de poste soit accompagnée d'un versement exceptionnel, pendant la période de formation de l'IP.

Seraient bénéficiaires de ce versement les lauréats du concours et les inspecteurs principaux nommés au choix.

Ce versement serait cumulable avec l'éventuel remboursement des frais de changement de résidence

Il est envisagé de fixer le montant brut de cette prime à 5.000 €, versés sous forme d'ACF.

Pour l'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF cette proposition va dans le bon sens sur le principe.

Néanmoins, nous estimons que le montant de 5000 € est trop élevé. La problématique de l'effet d'aubaine devrait également être étudiée, pour les IP qui ne changent pas de résidence.

En outre, dans un objectif de justice, le principe de cette ACF devrait être appliqué aux inspecteurs en formation. L'ACF des inspecteurs stagiaires devra également être revue à la hausse.

❖ La prise de poste et la promotion différées :

L'administration propose qu'un lauréat au concours d'IP ait la possibilité, si aucun des postes qui lui sont offerts l'année où il s'est présenté ne répond à ses vœux, de conserver le bénéfice de sa réussite au concours pendant 3 à 5 ans. Les inspecteurs concernés ne seraient nommés dans le grade et ne suivraient la période de formation qu'au cours de l'année où ils seraient en mesure de rejoindre leur affectation. A défaut, ils perdraient le bénéfice du concours.

Pour l'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF, l'objectif premier est de combler les vacances de postes. Or, cette mesure n'est pas de nature à atteindre efficacement cet objectif car certains postes d'IP risquent ainsi de rester longtemps vacants (s'ils n'intéressent ni les IP concours, ni les IP déjà en place, pour une mobilité), ce qui n'est pas tenable pour les agents sans cadre CCRF dans les structures concernées.

Nous n'y sommes donc pas favorables.

❖ Élargir la plage d'appel pour les inspecteurs principaux promus «au choix» :

L'administration propose d'aligner les conditions d'accès au principalat par la voie du choix sur celles du régime général de la catégorie A (Atype Attaché), qui est plus favorable :

- Attachés : 7 ans de services en catégorie A et 8^{ème} échelon au 31 décembre de l'année du tableau.
- Inspecteurs CCRF : 11 ans de services en catégorie A et 10^{ème} échelon au 1er janvier de l'année du tableau.

Pour l'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF, cette proposition va dans le bon sens.

Il s'agit néanmoins d'une évolution statutaire, qui prendra beaucoup de temps.

✚ Statut d'emploi Inspecteur Expert

Nous n'avons pas manqué de rappeler dès nos propos liminaire que l'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF a toujours revendiqué la création d'un grade de débouché « enquêteur » pour les inspecteurs et dénoncé de manière récurrente le caractère « précaire » de ce détachement dans l'emploi d'Inspecteur Expert.

Nous avons toujours été confrontés à une fin de non-recevoir de la part de l'Administration, qui affirme que ce grade de débouché catégorie A CCRF ne sera jamais créé, au motif qu'il existe déjà un grade de débouché Inspecteur Principal !

Nous avons rappelé l'historique, les problématiques, les aberrations engendrées par cet emploi fonctionnel et notre radicale opposition.

✓ Historique :

L'emploi d'Inspecteur Expert a été créé précisément pour permettre une amélioration de la carrière des inspecteurs ne voulant pas passer IP. L'expertise a été un « habillage » pour justifier cet emploi fonctionnel auprès de la Fonction Publique, qui refusait la création d'un grade de débouché.

Au départ, la DGCCRF a traité cet emploi comme s'il s'agissait effectivement d'un grade de débouché pour les inspecteurs au dernier échelon. Le système a très rapidement été dévoyé par la nomination de jeunes IE et d'IE encadrants.

✓ Problématiques :

- Les IE arrivés au terme de leur détachement de 10 ans (5 ans renouvelables) se trouvent dans l'obligation de changer d'expertise pour ne pas se trouver réintégrés dans la carrière d'inspecteur à un indice largement inférieur et sans garantie de maintien de rémunération.
- En cas de changement de poste (mobilité géographique ou et/ou fonctionnelle), la question de la réintégration dans le grade d'inspecteur se pose également, comme le précise l'instruction 2021 relative à la nomination aux emplois d'Inspecteur Expert.
- Il n'existe aucune passerelle entre les carrières d'IE et d'IP : un IE encadrant qui voudrait passer IP retombe dans la carrière des inspecteurs pour les conditions d'accès au corps des IP.
- Ce détachement dans un emploi fonctionnel est un véritable piège pour les agents les plus jeunes, sauf à bifurquer très rapidement sur le principalat.

❖ L'administration, fidèle à la philosophie de son plan stratégique, a encore enfoncé le clou dans sa note adressée en document préparatoire au GT du 21 mars :

« L'emploi d'IE a longtemps été traité comme s'il s'agissait d'un grade. Pour autant, le détachement dans un emploi est lié aux fonctions exercées et est limité dans le temps, il diffère en cela d'un grade.

Dans ces conditions, en cas de mutation géographique ou fonctionnelle associée à un changement de fonctions, **la conservation de l'emploi ne peut être automatique**. Par exemple, dans l'hypothèse où un agent nommé inspecteur expert encadrant est muté, il ne retrouvera pas nécessairement des fonctions d'encadrant dans sa nouvelle résidence. Sauf à être nommé IE dans un autre domaine d'expertise, il ne pourra dès lors pas être nommé IE sur sa nouvelle résidence.

De même, les agents qui atteignent la durée maximale des 10 ans sur un même emploi devraient logiquement engager une mobilité.

Afin d'éviter ces écueils, et de répondre au besoin croissant d'encadrement métier, l'orientation portée par l'administration est de favoriser le déroulement de la carrière des inspecteurs par la voie de la promotion dans le grade d'inspecteur principal. »

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a dénoncé fermement l'absurdité de cette précarisation et l'illogisme de l'administration qui entend, à travers ses LDG « Promotions », favoriser la promotion des agents faisant preuve de mobilité fonctionnelle, tout en œuvrant pour que les IE soient sanctionnés en cas de changement de fonction !

❖ Et l'administration va encore plus loin dans sa remise en cause du traitement des demandes de nomination IE :

« Dans tous les cas, le dispositif actuel de candidatures de nomination IE à l'initiative des seuls agents sans lier cette candidature à un besoin identifié par l'administration se doit d'être questionné, et devrait être remplacé par un dispositif de gestion plus fine des emplois au regard des besoins d'expertise identifiés par l'administration. »

Traduction : elle voudrait s'orienter sur un dispositif d'appel à candidature sur fiche de poste !

INACCEPTABLE !

Une véritable provocation, contre laquelle l'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF s'est élevée haut et fort !

❖ Enfin, l'administration précise qu'elle envisage « de consacrer aussi des IP à des fonctions d'expertise. A ce moment-là, il sera nécessaire de s'interroger sur la conservation du volume actuel d'emplois d'inspecteurs experts. »

Pour l'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF**, il ne s'agit aucunement du grade de débouché tel que nous le revendiquons.

Par ailleurs, sans nier l'intérêt d'une filière d'IP non-encadrants consacrés à des fonctions d'expertise (le contentieux notamment), nous ne pouvons que constater que l'administration ouvre une piste qui est bien loin d'être dégagée :

- Proportion IP Experts / IP encadrants ?
- Conditions d'accès (les mêmes que pour IP encadrant ?)
- Perspectives de carrière en DD2 et DD1 ?
- Formation (différenciée ?)
- Impact sur le nombre de nominations IE ?

Autant de questions sans réponses.

En tout état de cause, l'objectif premier de l'administration est de tenter de faire le plein en IP encadrants, en donnant un coup de pouce (mesure indemnitaire) aux inspecteurs qui sont mobiles mais bloqués par des problèmes financiers pour postuler IP.

Cette carrière d'IP expert ne pourra être envisagée qu'à plus long terme. Et le statutaire prend du temps...

Prochain GT « négociation sociale » : le 14 avril 2022