



CCRF &
LABORATOIRES

ACTUALITES

2022 – n°07

23 mars 2022

NÉGOCIATIONS SOCIALES GROUPE DE TRAVAIL DU 21 MARS 2022

Ce groupe de travail du Comité Technique Personnels et Missions était consacré au volet indemnitaire, aux mesures pour l'encadrement et aux débouchés pour les inspecteurs.

Pour accéder aux comptes rendus des groupes de travail précédents : [Actu 03](#) - Groupe de travail du 21 janvier, [Actu 05](#) - Groupe de travail du 15 février.

La CFDT s'est exprimée dans une [déclaration liminaire](#).

MESURES INDEMNITAIRES COMMUNES À L'ENSEMBLE DES AGENTS

À ce stade, le barème indemnitaire proposé par l'administration n'est autre que le résultat de trois mesures cumulatives :

- Suppression de l'IFDD. L'administration admettra d'ailleurs après deux groupes de travail que l'obtention de l'enveloppe budgétaire de 3,1 millions d'euros est en réalité justifiée par cette mesure ;
- Suppression du régime spécifique à Lille, Lyon et Marseille et alignement sur celui de Province ;
- Alignement des régimes sédentaires et enquêteurs.

Pour rappel, ces trois mesures étant imposées aux organisations syndicales, les discussions ont porté jusqu'à maintenant sur l'obtention de garanties pour éviter les écueils engendrés.

À ce stade, les organisations syndicales ont obtenu :

- La **compensation de la CSG** générée sur la somme versée en compensation de la suppression de l'IFDD et son intégration dans le dispositif d'ACF pour les enquêteurs. Contrairement à l'ACF, l'IFDD est une indemnité non imposable et non soumise aux contributions sociales, c'est pourquoi la CFDT demande la compensation de la CSG et de l'impact fiscal.

À ce jour, seule la compensation de la CSG est actée. La CFDT continue à revendiquer la prise en compte de l'imposition sur le revenu.

- Un alignement des régimes sédentaires et enquêteurs sur le **mieux disant**.

 @cfdtccrfscl

 @cfdtccrflaboratoires

 51 avenue Simon Bolivar 75019 Paris

 cfdt@dqccrf.finances.gouv.fr

Initialement, l'administration proposait un alignement du régime des enquêteurs sur celui des sédentaires même lorsque ce dernier était moins favorable.

La CFDT avait refusé ce nivellement appliqué sans discernement qui aboutissait à des baisses de rémunération et a obtenu un alignement par le haut.

- Un **dispositif de maintien de garantie pour les sédentaires inspecteurs et inspecteurs experts de Lille, Lyon et Marseille** qui, avec l'alignement de leur régime sur celui de Province, voyaient leur rémunération nette baisser. Ce dispositif a vocation à s'appliquer uniquement aux inspecteurs et inspecteurs experts car pour les autres catégories B et C, les mesures se traduisent au mieux par des gains, au pire par une stabilité.

En première intention, l'administration proposait un dispositif de maintien dans le barème indemnitaire actuel mais uniquement jusqu'au prochain changement d'échelon.

Pour la CFDT, cette mesure était insatisfaisante puisqu'elle ne faisait que différer dans le temps la perte subie par l'agent. L'agent, au lieu de subir une perte immédiate due au nouveau barème, gagnerait moins à son prochain changement d'échelon que ce qu'il aurait eu avec le barème actuel. C'était donc bien une baisse de rémunération pour la CFDT et ce n'était pas admissible.

Lors de ce troisième groupe de travail, l'administration proposait le maintien du barème actuel à titre personnel pour les agents sédentaires de Lille, Lyon et Marseille, cette fois-ci jusqu'à la prochaine évolution de la situation de l'agent. Outre une mobilité en dehors de ces villes, il était envisagé que l'agent perde le bénéfice de son régime actuel également en cas de détachement dans un emploi (donc à la nomination sur un emploi d'IE par exemple) ou d'attribution de la NBI, ce que les organisations syndicales ont rejeté.

Les discussions ont permis de parvenir à un **maintien de garantie du barème actuel jusqu'à une mobilité en dehors de ces villes ou une promotion de grade ou de corps** (en l'occurrence une telle promotion correspond au grade d'IP).

Cette situation n'est évidemment toujours pas satisfaisante puisqu'elle se traduit par une stabilité de la rémunération là où la CFDT demande des avancées pour tous !

- **L'intégration des adjoints de contrôle** dans la revalorisation du barème indemnitaire car nos collègues avaient été, dans un premier temps, écartés par l'administration.

À l'issue de ce troisième groupe de travail, nous sommes parvenus, péniblement, à un **barème indemnitaire « socle »** qui est le résultat de la suppression de l'IFDD, de l'alignement des régimes sédentaires et enquêteurs et de la suppression du régime spécifique à Lille, Lyon et Marseille. Il aura été nécessaire d'y intégrer quelques ajustements et de l'accompagner de certaines garanties pour s'assurer qu'aucun agent ne subisse de perte de rémunération nette (avant imposition).

Pour autant, nous n'avons fait qu'une partie du chemin. En l'état, le barème est encore loin d'être satisfaisant.

Dans certaines situations, les gains obtenus permettront vraisemblablement de dégager un bonus même après l'imposition due à l'intégration de l'IFDD dans le dispositif d'ACF. En revanche, ce n'est pas le cas pour d'autres agents :

- Certains sédentaires pour lesquels les opérations successives aboutissent à une stabilité de leur rémunération.
- Certains enquêteurs pour lesquels les opérations successives aboutissent à une stabilité de leur rémunération nette mais qui, une fois appliquée l'imposition de la compensation de l'IFDD, subiront une diminution de leur rémunération.

La prochaine étape consistera à appliquer un abondement d'ACF par catégorie et par résidence « en fonction de l'enveloppe disponible à l'issue des négociations ». L'administration qui doit avoir une idée du coût des autres mesures envisagées ne communique pas le solde potentiellement disponible.

Pour la CFDT, ce montant d'ACF devra être significatif pour qu'il permette enfin des avancées favorables pour TOUS, et ce après imposition de la contrepartie versée en compensation de l'IFDD.

La CFDT est favorable à un abondement identique quelle que soit la résidence et tout en privilégiant les catégories B et C. Ces discussions feront l'objet d'un prochain groupe de travail.

À noter que la mise en œuvre des nouveaux barèmes indemnitaires pourrait intervenir au 1^{er} juillet 2022. Dans ces conditions, une mesure ponctuelle de complément indemnitaire exceptionnel, applicable pour la seule année 2022, pourrait être envisagée, selon des modalités à définir. Il s'agirait d'une prime « one shot » qui correspondrait au rattrapage du premier semestre car l'abondement obtenu est annuel.

MESURES CATÉGORIELLES POUR LA CATÉGORIE C

Dans le cadre de l'extinction du corps des adjoints de contrôle de la CCRF, la CFDT demande la mise en place d'un plan de promotion de C en B pluriannuel, dimensionné et ouvert à tous les agents promouvables sans distinction des fonctions exercées.

La CFDT propose que les deux voies de promotion prévues par le statut soient offertes : la promotion au choix et le concours interne spécial. La CFDT regrette que ce sujet n'ait pas évolué depuis le groupe de travail précédent.

MESURES DESTINÉES A L'ENCADREMENT

L'administration fait le constat d'un manque de cadres CCRF dans les services CCRF ainsi que sur les emplois DATE. L'existence d'équipes d'enquêteurs « isolées », dépourvues d'encadrement d'origine CCRF, peut s'observer notamment au sein de certaines DDETSPP.

La CFDT revendique depuis toujours la nécessité de cadres CCRF pour toutes les équipes CCRF.

Fort de ce constat, l'administration propose d'agir sur l'attractivité du concours d'IP et la plage d'appel pour les promotions au choix au grade d'IP.

Élargissement de la plage d'appel pour les inspecteurs principaux promus « au choix » :

Actuellement, pour prétendre à une promotion au choix au grade d'IP, il est nécessaire d'avoir atteint au moins le 10^{ème} échelon et justifier d'au moins 11 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A, au 1^{er} janvier de l'année du tableau d'avancement.

L'administration propose de modifier ces conditions d'accès pour tendre vers celles du A-Type : 7 ans de services effectifs et avoir atteint le 8^{ème} échelon au 31 décembre.

La question s'est posée également d'ajouter une durée minimum dans le grade d'inspecteur CCRF pour être promu, à l'instar de ce qui est prévu pour l'accès au concours d'IP. Cette durée se justifie pour la connaissance des métiers et des missions.

La CFDT est favorable à cette modification des conditions d'accès au choix pour le grade d'IP. Elle reste cohérente tout en conservant l'avantage du concours accessible plus tôt aux inspecteurs CCRF.

Renforcement de l'attractivité du concours d'IP :

L'administration constate un manque d'attractivité du concours d'IP et souhaite y remédier. Selon elle, les causes de cette désaffection sont notamment les suivantes : faiblesse du gain de rémunération à l'entrée dans le grade, contraintes et surcoûts liés au changement de résidence (situations de célibat géographique et/ou de double domicile), crainte d'un classement au concours ne permettant pas de choisir l'affectation souhaitée, degré d'exigence accru et diversification des fonctions exercées, incertitudes sur l'avenir du corps...

La CFDT peut partager le constat. En effet, le gain de rémunération à la prise de poste au regard des contraintes et des surcoûts liés à la mobilité est un frein. En revanche, d'autres causes sont ignorées par l'administration alors qu'elles sont bien réelles :

- Le manque de visibilité sur les perspectives de carrières (absence d'un effectif implanté des grades dans chaque unité, appels à candidatures non assortis de promotions, suppression du tableau de mutation des IP, déficit d'anticipation et d'impulsion des emplois DATE) ;
- Le manque d'attractivité du métier lui-même et des conditions de travail qui y sont associées sont à questionner également.

Une amélioration du barème indemnitaire des IP est proposée :

L'administration propose une **revalorisation du barème de l'ACF des IP** en ciblant en priorité les nouveaux entrants, en faveur desquels cette prime progresserait d'un montant de 2 400 € brut par an, la revalorisation serait ensuite décroissante avec l'ancienneté.

La CFDT prend acte de la revalorisation du barème indemnitaire des IP. Il s'agit, d'une part, d'être en cohérence avec la revalorisation du barème des inspecteurs et inspecteurs experts et, d'autre part, de rendre plus attractive une carrière qui séduit peu en augmentant le gain à la prise de poste, parfois génératrice de surcoûts importants.

Pour la CFDT, le montant de revalorisation proposé pour les IP devra s'apprécier en fonction de la revalorisation qui sera obtenue par chaque agent *in fine*.

Par souci de cohérence et d'équité et à la lumière de l'effort financier proposé pour les IP, la CFDT n'acceptera pas un barème indemnitaire au rabais pour d'autres agents.

En outre, l'administration évoque, à titre expérimental pendant 3 ans, un versement exceptionnel sous forme d'ACF, pendant la période de formation de l'inspecteur principal. Pourraient en être bénéficiaires, les lauréats du concours et les inspecteurs principaux nommés au choix (possibilité de cumuler avec l'éventuel remboursement des frais de changement de résidence).

Difficile de se prononcer sur cette « prime » à la prise de poste. Les discussions n'en sont qu'aux prémices et plusieurs questions se posent. Outre le montant à définir, faut-il la conditionner à une mobilité géographique (déménagement, double résidence) ? Faut-il appliquer une progressivité selon les contraintes générées par la prise de poste ? Faut-il l'étendre aux IE encadrants qui auraient à subir une mobilité ?

Le caractère expérimental de cette prime interroge également. La suspension du dispositif à l'issue des trois années d'expérimentation serait naturellement très mal accueillie.

Une prise de poste et une promotion au grade d'IP différées :

L'administration réfléchit à la possibilité d'accorder au lauréat du concours d'IP, si aucun des postes offerts l'année où il s'est présenté ne répond à ses vœux, de conserver le bénéfice de sa réussite au concours jusqu'à ce qu'il puisse bénéficier d'une affectation plus en rapport avec son profil, ses compétences ou ses souhaits de mobilité géographique.

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 l'affectation que l'administration leur aura assignée.

Il pourrait être envisagé de limiter le nombre d'années pendant lesquelles il est possible de conserver le bénéfice de la réussite au concours (la durée de 3 à 5 ans est évoquée).

A noter que la faisabilité juridique d'un tel dispositif est en cours d'examen en lien avec le SG.

Pour la CFDT, l'idée pourrait paraître séduisante sur le papier mais ne serait-ce pas une « fausse bonne idée » ?

- Les lauréats du concours pourraient être tentés d'attendre dans l'espoir d'obtenir un poste qui convient davantage. Dans cette hypothèse, les services seraient dépourvus d'encadrement CCRF.
- À l'issue de la période de conservation du bénéfice du concours, l'agent risque le piège avec comme seule issue de prendre un poste sans attrait pour lui ou renoncer au concours ?
- Quelle articulation et quelles priorités d'affectation entre les différents mouvements : les mutations des IP déjà en poste, les lauréats du concours de l'année N, N-1, N-2, etc., et les candidats à une promotion au choix ?

La CFDT demande des précisions et des garanties.

LES DÉBOUCHÉS POUR LES INSPECTEURS

Actuellement les seuls débouchés pour les inspecteurs CCRF sont :

- **Un détachement dans l'emploi d'inspecteur expert ;**
Le nombre d'IE est plafonné. 197 inspecteurs experts sont en activité dont 38 assurent les fonctions d'encadrement. Le nombre de nominations chaque année est lié au nombre de départs depuis cet emploi.
- **L'accès au grade d'inspecteur principal** (par concours ou au choix). Le taux annuel de promotion permettant de déterminer le nombre maximum des avancements de grade dans le grade d'IP est porté à 5% de la population promouvable.

Depuis de nombreuses années, la CFDT revendique la création d'un grade de débouché hors encadrement pour les inspecteurs CCRF.

De plus en plus, l'administration remet en cause la conservation automatique de l'emploi d'IE. L'exemple cité le plus souvent est celui d'un inspecteur expert encadrant muté qui ne retrouverait pas nécessairement des fonctions d'encadrant dans sa nouvelle résidence. Dans ce cas, sauf à être nommé IE dans un autre domaine d'expertise, il ne pourrait pas selon l'administration, être nommé IE sur sa nouvelle résidence.

La CFDT dénonce cette position de l'administration qui, en plus de bafouer le dialogue social mené lors de la création de cet emploi, tend à figer les agents dans leurs fonctions et dans leur résidence pour ne pas courir le risque d'être repositionné dans le grade d'inspecteur.

Alors que l'administration prône la mobilité des agents, elle les dissuade de fait, quelle incohérence !

Le taux de 5% pourrait permettre d'envisager, bon an mal an, jusqu'à 70 promotions au grade d'IP par an, ce qui est loin d'être le cas à ce jour. L'administration espère que les mesures discutées dans le cadre de ces négociations auront un impact sur l'attractivité de la carrière d'IP et permettront dans un premier temps de constituer un effectif de cadres suffisant pour répondre aux besoins de l'administration.

L'administration estime à environ une trentaine le besoin annuel en recrutement de cadres.

Une fois cet objectif atteint, les taux de promotion permettront à l'administration de recruter également des **IP avec des fonctions d'expertise**.

Là encore, le projet de l'administration, embryonnaire à ce stade, manque cruellement de précisions à inclure dans un projet de décret statutaire.

Pour la CFDT, qu'une partie des IP se consacrent aux fonctions d'expertise pourrait en partie répondre au grade de débouché demandé par toutes les organisations syndicales. Toutefois, l'administration ne doit pas conditionner ce recrutement d'experts, à celui des cadres nécessaires chaque année. L'interdépendance n'est pas judicieuse.

Pour la CFDT, plusieurs points doivent faire l'objet de discussions et notamment :

- **La part de promotions statutairement consacrée aux « IP encadrement » et celle consacrée aux « IP expert » ;**
- **Les conditions d'accès (ancienneté, concours, promotion au choix) au grade d'IP sur des fonctions d'expertise ;**
- **Le régime indemnitaire, les perspectives et modalités d'évolutions d'un « IP expert » ;**
- **L'articulation avec l'emploi d'IE.**

Pour l'administration, la création de cette filière s'accompagnerait d'une baisse du volume actuel d'emplois d'inspecteurs experts sur le principe des vases communicants.

La CFDT pose certaines conditions :

- **Aucune mesure ne doit mettre en difficulté les inspecteurs experts actuels. Selon les dispositions choisies, si des mesures transitoires devaient être appliquées, elles doivent leur être favorables ;**

- La création de la filière « IP expert » et l'éventuelle baisse des nominations sur l'emploi d'IE doivent aboutir à augmenter significativement le nombre de débouchés annuels « non encadrants » pour les inspecteurs ;
- Le maintien des promotions à l'expertise, sans mobilité contrainte.

Beaucoup de sujets en suspens à l'issue de ce troisième groupe de travail.

Le volet indemnitaire avance très (trop) lentement. Les versions du barème proposées successivement pour les agents C, B et A (jusqu'à IE) sont insatisfaisantes et pour les premières indécises !

À la lumière de l'effort financier proposé spontanément pour les cadres, nous ne pourrions accepter un barème indemnitaire au rabais pour l'ensemble des agents.

Rappelons que ces négociations sociales ont été présentées comme le moyen de valoriser l'enquête, au cœur de l'action de notre administration. La CFDT revendique des avancées pour tous les agents puisque tous contribuent à l'enquête.

Certains travaux s'inscrivent dans un temps plus long, notamment lorsqu'une modification statutaire est nécessaire. La rédaction du projet d'accord majoritaire devient hasardeuse s'il s'agit d'y intégrer des promesses dont chacun sait qu'elles n'engagent personne.

La CFDT est à votre disposition. N'hésitez pas à nous faire remonter toute difficulté ou remarque cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr