



CCRF &  
LABORATOIRES

# ACTUALITES

2025 – n°14

21 octobre 2025

## RÉUNION NÉGOCIATIONS SOCIALES MARDI 14 OCTOBRE 2025

### *Une marche vers un grade de débouché pour les inspecteurs ?*

La **CFDT** était représentée par Laure **FRERET** (*SNE Rennes*), Marine **MANOHA** (*DDPP 74*), Alexandre **VASSIEUX** (*DDPP 94*) et Aude **BELLET** (*DREETS PACA*).

Cette réunion, théoriquement consacrée aux **négociations sociales**, était présidée par Madame Nejma MONKACHI (cheffe du Service du soutien au réseau), assistée de Madame Hélène CHARPENTIER (sous-directrice Ressources humaines) ainsi que Madame Cécilia FAUCOU (cheffe du bureau 2A), Monsieur Fabien CHEVALIER (bureau 2A) et Madame Hélène CHALLULAU (bureau 2A). À l'ordre du jour de cette réunion :

#### Sujet de la négociation sociale :

- Propositions d'évolutions statutaires

#### Autres sujets :

- Orientations du PNE 2026
- Retex du stage en entreprise : point d'étape intermédiaire

S'agissant du point d'étape intermédiaire du **Retex du stage en entreprise**, la **CFDT** a dénoncé une approche s'apparentant à la méthode Coué. Les documents de travail transmis pour la séance avaient été examinés avec attention par la **CFDT**, qui devait faire part de ses observations en séance et demander des correctifs, notamment sur les questionnaires destinés aux différents acteurs (stagiaires, maîtres de stage, responsable d'unité, Pôle C et entreprise). La **CFDT** avait notamment relevé l'absence d'anonymat des questionnaires, ce qui est inconcevable.

C'est donc la surprise et l'incompréhension qui ont dominé lorsque leur diffusion a été constatée le vendredi 10 octobre avant même que ce point ne soit traité en séance. La **CFDT** et toutes les organisations syndicales ont dénoncé l'envoi de documents de travail finalisés, qui ne peuvent par conséquent plus donner lieu à modification. Il a été refusé de traiter ce point.

En outre la **CFDT** a informé l'administration qu'elle avait initié son propre retex via un questionnaire aux stagiaires, toujours ouvert. Un travail d'exploitation sera effectué et fera l'objet d'une diffusion aux premiers intéressés, à l'administration ainsi qu'aux autres organisations syndicales. La **CFDT** ne manquera pas d'analyser les résultats du retex de l'administration à la lumière de son propre travail.

La **CFDT** a souhaité que le point d'information relatif aux **orientations du PNE 2026** ne soit traité qu'une fois le sujet des négociations sociales épuisé.

 @cfdtccrfscl

 @cfdtccrflaboratoires

 51 avenue Simon Bolivar 75019 Paris

 [cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr](mailto:cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr)

Concernant les négociations sociales, la **CFDT** a rappelé et déploré l'absence de revalorisation indemnitaire.

## NÉGOCIATION SOCIALE : Propositions d'évolutions statutaires

### Catégorie A : proposition du grade de débouché « Inspecteur Hors Classe »

Alors que la réouverture des négociations sociales à la DGCCRF en janvier 2025 peinait à démarrer, dans un contexte politique et budgétaire incertain laissant peu d'espoir pour un aboutissement de mesures statutaires et indemnitaires, la **CFDT** se réjouit que la création d'un **grade de débouché pour les inspecteurs hors encadrement** soit à l'ordre du jour. Cette **revendication historique de la CFDT** trouverait-elle enfin écho dans les propositions que l'administration porte au débat ?

L'administration a rappelé qu'il avait été convenu d'entamer les discussions sur le volet statutaire même en l'absence de budget, et donc sans visibilité sur les possibilités financières offertes à la négociation.

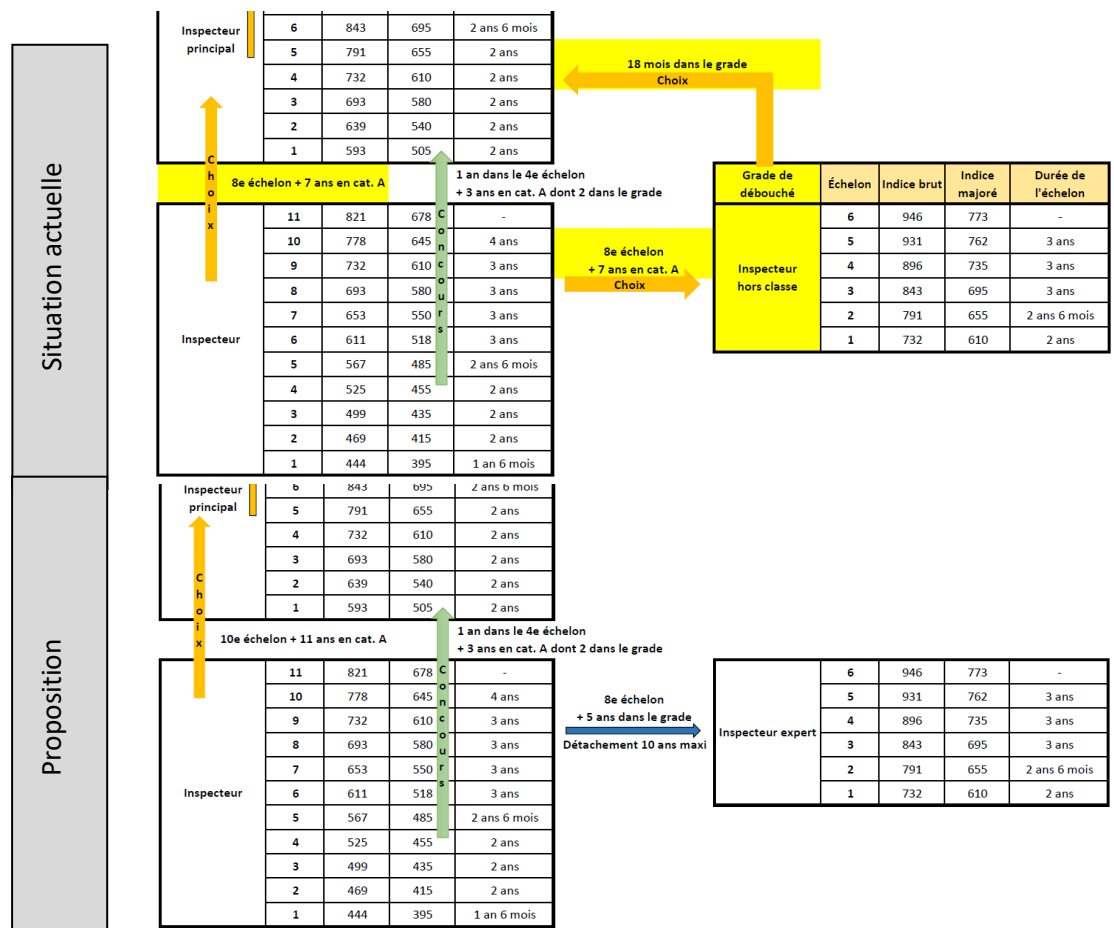
Pour mémoire, la dernière réunion de travail consacrée aux négociations remonte au 7 avril 2025 : avaient été travaillés le sujet de la NBI, et le nécessaire toilettage de l'arrêté du 14 octobre 1991 (Tableau VIII) ainsi que le recrutement d'agents de catégorie C à la DGCCRF.

L'administration indique que la création d'un grade d'Inspecteur Hors Classe doit être évoquée la semaine suivante (semaine 43) avec le directeur de la DGAFP. La **CFDT** comprend qu'à ce stade il n'y a ni validation, ni accord de principe pour cette évolution.

**Dès lors, il est important de souligner que les propositions qui sont sur la table sont assorties d'une incertitude totale.**

La **CFDT** revendique historiquement la nécessité de création **d'un grade de débouché pour les inspecteurs, excluant toute fonction d'encadrement et sans mobilité géographique.**

L'administration propose de remplacer l'emploi d'Inspecteur Expert (IE) par le grade d'Inspecteur Hors Classe (IHC) selon les modalités suivantes :





**CCRF &**  
LABORATOIRES

Le projet présenté appelle plusieurs questions :

- Quelle sera la **volumétrie** (taux de promotion) associée à ce nouveau grade ? La **CFDT** a invité l'administration à s'inspirer des taux existants au sein de la DGFIP, de l'INSEE ou de la DGDDI pour le même type de grade, avec des taux respectifs de : 23% (inspecteur divisionnaire hors classe DGFIP), 24% (administrateur hors classe INSEE) et 28% (inspecteur régional de 3<sup>e</sup> classe DGDDI) ([annexe de l'arrêté du 25 mars 2025](#)).

Dans la mesure où le **grade d'Inspecteur hors classe serait accessible, au choix, dès le 8<sup>ème</sup> échelon d'inspecteur** il est important de déterminer le vivier d'agents éligibles. A date, **771 inspecteurs sont au 8<sup>ème</sup> échelon et plus** (les 771 incluant les 201 IE).

Alors que l'administration semblait vouloir se rapprocher du taux applicable pour les promotions au grade d'inspecteur principal (qui est de 5%) la **CFDT** a stoppé cette réflexion dénuée de sens : en effet, le pourcentage d'IP est défini par rapport à un besoin d'encadrement. IHC correspond à un grade de débouché, totalement déconnecté de cette notion de besoin.

Par ailleurs, la population des inspecteurs a beaucoup augmenté et la **CFDT** rappelle que **l'administration a fait des économies pendant très longtemps sur le dos des inspecteurs en l'absence de ce grade de débouché** : au terme de cette longue attente, **c'est donc plus vers 30% que vers 5% qu'il convient de tendre selon la CFDT**.

- Le grade d'IHC ayant vocation à remplacer l'emploi d'IE : quelles **modalités de reclassement pour les Inspecteurs Experts** ? quelle **période de transition** ?

Au 31/12/2025, l'effectif des IE sera de **201** dont 38 IE encadrants (IEE). Il s'agit d'un point sensible car il faudra veiller à éviter tout préjudice à la fois pour les IE amenés à être reclassés et pour les inspecteurs éligibles. Compte tenu du temps déjà perdu, la **CFDT** exclut la possibilité que les inspecteurs éligibles pâtissent d'années blanches du fait du reclassement des IE. L'administration propose de basculer en biseau de l'emploi au grade pour éviter cet écueil.

S'agissant plus spécifiquement des 38 IE Encadrants, un reclassement dans le grade d'IP pourrait leur être proposé mais les discussions n'excluent pas la possibilité de basculer, pour ceux qui le souhaiteraient, vers le nouveau grade. Un reclassement vers le grade d'IP pose la question de la mobilité : il pourrait être envisagé une mobilité pour les ex-IEE qui n'auraient pas effectué de mobilité à leur nomination dans l'emploi d'IEE, mais pas forcément aux IEE ayant déjà effectué cette mobilité.

- Sur les **conditions d'accès** : la **CFDT** est favorable à un accès mixte par examen professionnel (non proposé dans le schéma repris ci-dessus) et au choix si le taux de promotion est approprié et permet d'organiser un examen professionnel avec un nombre de postes significatif. Une fois encore, nous sommes suspendus au taux pro/pro qui pourrait être retenu.
- Il est proposé que la **grille indiciaire** du nouveau grade soit calquée sur celle d'IE. En revanche aucune information n'est communiquée sur la **grille indemnitaire**. L'administration ne s'est pas penchée sur la question et indique qu'elle examinera ce point.
- Possibilité de **basculer d'IHC vers IP choix au bout de 18 mois** : l'administration la présente comme un « droit de remords » offert aux IHC qui, en définitive, souhaiteraient prendre des fonctions d'encadrement. Pour la **CFDT**, cela transforme ce qui est attendu comme un grade de débouché en un grade de « passage ». Le nombre d'agents concernés par ce cas de figure devrait toutefois rester marginal.

Au sujet du passage des IHC à IP, la **CFDT** a fait remarquer que dans la proposition faite par l'administration, la possibilité de passer le concours d'IP fait défaut.

### **Les inspecteurs principaux**

Actuellement, les conditions d'accès au concours d'IP sont de trois ans de service effectif dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau, dont deux ans dans le grade d'inspecteur et au moins un an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de ce même grade. Le taux pro/pro est de 5%. En 2025, pour 25 postes ouverts il y a eu 16 lauréats au concours.



**CCRF &**  
LABORATOIRES

L'avancement au choix est plafonné à 1/3 des nominations par concours ; il est ouvert aux inspecteurs qui comptent 11 ans d'ancienneté en catégorie A et ont atteint le 10<sup>ème</sup> échelon.

L'administration propose :

- d'élargir le vivier des IP au choix en abaissant les conditions d'accès : 7 ans d'ancienneté en catégorie A et avoir atteint le 8<sup>ème</sup> échelon
- d'accroître le volume des promotions en adossant le quota d'1/3 au nombre de postes ouverts au concours (au lieu du nombre de nominations).

Sur l'attractivité du concours, est remise en discussion la possibilité de conserver le bénéfice du concours sur plusieurs années à l'instar de ce qui existe dans d'autres administrations (DGDDI, DGFIPI). Pour la **CFDT**, cette possibilité, quoi qu'intéressante *a priori*, serait difficilement transposable à notre administration du fait de sa petitesse et du nombre d'implantations très réduit. L'administration n'a par ailleurs pas su nous préciser comment se ferait le report dans le classement au concours des années suivantes. Enfin cela ne résoudrait pas l'absence d'attractivité structurelle de certaines résidences.

### **Hors échelle B pour les Directeurs départementaux de 1<sup>ère</sup> classe**

L'administration propose la création d'un échelon spécial hors échelle B au sommet du grade de Directeur départemental de 1<sup>ère</sup> classe : B1 (977), B2 (1018) et B3 (1072).

Outre le gain immédiat pour les DD1 qui ont atteint le 3<sup>ème</sup> chevron de Hors échelle A, cette évolution aurait pour effet de rendre les cadres de la CCRF éligibles à tous les emplois de direction de l'État, et notamment les emplois DATE des groupes I à V, dès lors qu'ils justifient « *d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise* ».

La création de cet échelon spécial aurait un autre avantage en cas de réintégration à l'issue d'un détachement sur emploi DATE.

Si la **CFDT** y est favorable, cela ne saurait constituer l'unique acquis des négociations. Les améliorations financières ou statutaires doivent concerner l'ensemble du collectif de travail de la DGCCRF.

À titre subsidiaire ont été évoqués :

### **Toilettage de l'arrêté NBI**

Ce point, initialement prévu à l'ordre du jour, est reporté. Néanmoins, la **CFDT** a exprimé son inquiétude quant à l'éditorial de DGCCRF Info n°87 de septembre-octobre 2025 où il est question de « *remettre à plat l'allocation des NBI* ». Il semble donc nécessaire de rappeler qu'il s'agit principalement de redistribuer le reliquat de points non distribués à des agents oubliés du dispositif et, le cas échéant, étendre le dispositif.

Madame la cheffe du Service du soutien au réseau s'est engagée à **ne pas dégrader des situations existantes**, sauf injustice flagrante et à ne faire qu'une mise à jour des catégories de l'arrêté.

### **Ouverture du concours de contrôleur CCRF**

Sur Geci, au calendrier des concours 2026, ceux de Contrôleur (externe, interne et interne spécial) comportent la mention « Sous Reserve ».

L'administration indique qu'elle doit négocier le nombre de contrôleurs qu'il est possible de recruter avec le SCBCM (Service de contrôle budgétaire et comptable ministériel).

La **CFDT** a rappelé qu'historiquement les concours B et A étaient systématiquement ouverts et ce quel que soit le nombre de postes offert pour chacun d'entre eux. Elle a rappelé également son attachement au recrutement d'agents de catégorie B, qui ouvre la possibilité d'intégrer à



**CCRF &**  
LABORATOIRES

la DGCCRF des profils atypiques de techniciens et qui permet, de façon incidente, une perspective de carrière aux agents de catégorie C.

L'administration a répondu que cette offre ne rencontre pas forcément de demande, notamment des chefs de pôles C qui ne souhaitent pas accueillir d'agents de catégorie B ! Pour la **CFDT** ce dénigrement des agents de catégorie B est inacceptable et irrecevable.

### **Recrutement d'agents de catégorie C**

Sans à aucun moment soutenir l'extinction du corps des adjoints de contrôle, la **CFDT** a œuvré, dans le cadre imposé par l'administration, pour offrir des perspectives aux collègues de catégorie C. Alors qu'en 2024, 22 adjoints de contrôle ont pu être promus au grade de contrôleur CCRF (1 concours interne, 6 concours interne spécial et 15 au choix), l'année 2025 s'annonce moins pourvue. En l'absence d'ouverture du **concours de contrôleur de la CCRF en 2025** sur décision SCBCM, les promotions de C en B se limitent à 13 promotions au titre du Plan Ministériel de Qualification (PMQ). Celles-ci seront prononcées la semaine suivante (semaine 43), ce qui laissera un volume de 24 agents de catégorie C au sein de la CCRF.

La **CFDT** a questionné le nombre de promotions de C en B pour 2026. La clause de sauvegarde ne devrait aboutir qu'à 1 à 2 agents, du fait de la diminution de la population des agents de catégorie B.

## **ORIENTATIONS DU PNE 2026**

L'administration a insisté sur le **recalibrage du PNE** qui, en 2026, se caractérise par une **comptabilisation en nombre d'établissements** et non plus en visites, ainsi que par **une baisse de la volumétrie** du nombre d'établissements à contrôler. L'objectif étant d'améliorer le **ciblage**, de permettre des enquêtes plus approfondies, et de mener des suites plus dissuasives tout en s'assurant qu'elles soient effectives. En outre la volumétrie du nombre de TN a également été réduite.

L'administration considère que c'est un véritable virage pris à la DGCCRF et qu'il va falloir accompagner les agents, services et cadres dans cette nouvelle orientation, en prévoyant des formations et en déployant des outils de pilotage ou en améliorant ceux existants (Sesam).

Le PNE est fortement axé sur les contrôles du e-commerce, que l'administration explique par la nécessité de s'adapter aux habitudes de consommation et aux besoins de protection du consommateur. La **CFDT** a alerté sur la lourdeur de ce type d'enquêtes et souligné que l'administration devra se doter des moyens suffisants, notamment pour effectuer les achats en ligne : à ce jour trop peu de cartes de paiements sont mises à disposition des services. À ce sujet l'administration a annoncé la prochaine distribution de cartes supplémentaires.

La **CFDT** et les organisations syndicales se sont montrées globalement satisfaites de l'évolution vers davantage de qualitatif, mais ont toutefois mis en garde l'administration sur la prise en considération encore très forte des indicateurs chiffrés dans les services déconcentrés. Pour certains managers, le quantitatif prime sur le qualitatif notamment en raison des orientations des Préfets qui poussent les services à des engagements toujours plus importants au service d'une communication locale. De plus, l'indicateur chiffré demeure encore pour certains chefs de service un moyen d'évaluation individuelle. Sur ce point l'administration a précisé que l'atteinte du PNE ne doit pas être l'alpha et l'omega et que la posture des encadrants doit elle aussi évoluer. Elle assure qu'elle accompagnera donc les services en ce sens.

L'immixtion des Préfets dans les suites menées a aussi été dénoncée. Tout comme les freins techniques aux suites pénales rencontrées avec les Parquets.

L'outil Sesam, peu adapté à l'évolution dans le temps des suites données à un contrôle doit également être amélioré. Une visite non terminée dans Sesam donc « en instruction », n'est pas comptabilisée dans les résultats des TN auxquelles elle est rattachée. Or, les suites ne



**CCRF &**  
LABORATOIRES

peuvent pas toujours se déterminer immédiatement après un contrôle, et dépendent souvent d'investigations approfondies, ou bien elles peuvent être modifiées en cours d'enquête.

L'augmentation du nombre de prélèvements en e-commerce, passant de 700 à 1500, interroge la **CFDT**, du fait notamment d'une alerte sur l'absence de budget prévu pour les produits électriques qui ont été confiés au SNE.

Si les nouvelles orientations données au PNE paraissent aller dans le bon sens, la **CFDT** se montre prudente et sera vigilante sur sa mise en œuvre.

## QUESTIONS DIVERSES

### *Conditions de reprise d'ancienneté*

Un retour de la part de l'administration centrale interviendra avant la prochaine instance.

### *Risques psychosociaux à la DDETSPP de l'Orne*

Un article publié dans Ouest France le 10 octobre 2025 vient corroborer les remontées d'informations faites par les agents au sujet de la situation alarmante de la DDETSPP de l'Orne : « Harcèlement, dénigrement, management autoritaire, absence d'écoute » est un aperçu de ce que dénoncent des agents de la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) de l'Orne dans un courrier anonyme adressé à la rédaction de Ouest-France.

### *ENCCRF : la nécessité d'un déménagement rapidement est toujours d'actualité*

La Métropole n'entend pas prolonger le bail des locaux de l'ENCCRF au-delà de juin 2026, ce qui commence à devenir pesant pour l'ensemble des agents sur site (Signalconso, formateurs, ...). L'administration a répondu continuer sa recherche d'un nouveau lieu d'implantation de l'ENCCRF. La **CFDT** souhaite que ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour de la prochaine FS.

\*\*\*\*\*

La **CFDT** prend acte des projets de l'administration relatifs aux parcours professionnels, notamment en ce qui concerne la création d'un grade de débouché hors encadrement pour les inspecteurs.

Nous redoutons cependant que ces évolutions tant espérées puissent ne pas passer le filtre de la DGAFF, et rappelons que la **CFDT** fait de l'obtention de ce grade un point d'orgue du cycle de négociations sociales en cours.

Enfin, bien que le point sur le retex du stage en entreprise n'ait pas été traité suite au refus des organisations syndicales, la **CFDT** a informé l'administration ainsi que les autres organisations syndicales qu'elle travaillait sur son propre retex, autonome, de manière à disposer de données objectives sur le stage en entreprise. Un questionnaire a été adressé à l'ensemble des promotions A et B 2024-2025, nos nouveaux collègues y ont répondu massivement : merci à eux !

La **CFDT** est à votre disposition. N'hésitez pas à nous faire remonter toute difficulté ou remarque  
[cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr](mailto:cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr)