



Syndicat national des personnels CCRF FORCE OUVRIÈRE

46, rue des Petites Écuries 75010 PARIS

Tél. : 06 03 96 76 28 email : fo@dgccrf.finances.gouv.fr

<http://www.ccrf-force-ouvriere.fr>

**PRIORITÉ
AUX AGENTS**

***Vous informer !
Vous défendre !***

GUIDE DE L'AGENT CCRF 2019

Fiches pratiques :

- Les grilles indiciaires et le régime indemnitaire
- L'accès au grade et à la catégorie supérieure
- L'entretien professionnel
- Les formations
- Les affectations et les mutations
- Les congés annuels et RTT
- Les autres congés et les autorisations d'absence
- Les droits syndicaux
- La retraite



Mise à jour : octobre 2019

EDITO

*Le syndicat national **CCRF-FO**, dans le cadre de son action pour l'information et la défense des agents, vous propose ce guide actualisé 2019 de l'agent CCRF, composé de « fiches pratiques » sur des thèmes correspondant à vos préoccupations quotidiennes.*

Ce guide n'a pas pour ambition de répondre à toutes les questions que vous pourrez vous poser ... il ne peut pas se substituer au service rendu par notre organisation syndicale à ses adhérents en matière d'écoute, de conseil et de défense.

L'année 2019 est cruciale pour l'avenir de la DGCCRF et de ses agents.

Le dossier DGCCRF est un véritable « feuilleton ». De plans d'actions en plans d'actions inopérants, il s'inscrit désormais dans le cadre du « Programme Action Publique 2022 » lancé par le Gouvernement en septembre 2017, dont l'objectif est d'accompagner la baisse drastique des dépenses publiques par des suppressions d'emplois et de missions de service public...

*Il s'agit, pour notre DGCCRF déjà démantelée par la double interministérialité DDI / DIRECCTE, victime d'un nouveau plan de suppressions d'emplois d'un MEF qui veut se montrer exemplaire et soumise à la pression du Ministère de l'Intérieur et du Ministère de l'Agriculture (l'épée de Damoclès de la fameuse Police de la sécurité de l'alimentation, mal anticipée par la Direction Générale en dépit des mises en garde réitérées par **CCRF-FO** dès février 2018, est au-dessus de nos têtes...) d'une équation à multiples inconnues.*

Le nouveau plan stratégique de la DGCCRF est accablant. L'avenir des personnels semble se résumer aux suppressions de missions et de postes, aux mutualisations multiformes, à l'interdépartementalité, à la nomadisation et aux mobilités géographiques et fonctionnelles.

L'impression générale est que le navire DGCCRF est en train de sombrer sans que nul n'arrive à comprendre qui est à la barre et quel est le cap. Cette situation est intenable pour les personnels, malmenés depuis des années, qui s'investissent dans leurs missions en dépit de la remise en cause de ces dernières, de l'insuffisance des effectifs, de la désorganisation du réseau CCRF et de la pression statistique de plus en plus forte.

*Dans le contexte extrêmement anxiogène de l'opacité qui entoure les profondes réformes en cours, notre syndicat national **CCRF-FO** joue pleinement son rôle de défense des intérêts matériels et moraux des agents et persiste à porter sa conception du Service Public républicain et ses solutions de bon sens pour une DGCCRF cohérente, efficace et respectueuse de ses agents.*

**La Secrétaire générale
Françoise LAGOUANERE**



Le Bureau National CCRF-FO :

1 Secrétaire générale : Françoise LAGOUANERE (DDCSPP40)

francoise.lagouanere@landes.gouv.fr

2 Secrétaire général-Adjoint : Dominique GENDRON (DDCSPP89)

dominique.gendron@yonne.gouv.fr

3 Trésorière : Emilie PATTEYN (DDPP17)

emilie.patteyn@charente-maritime.gouv.fr

4 Trésorier-Adjoint : Sébastien SAUVAJOL (DDPP33)

sebastien.sauvajol@gironde.gouv.fr

Secrétaires nationaux :

5 Didier BOURIDEYS (DDPP33)

didier.bourideys@gironde.gouv.fr

6 Ainhoa BRICOGNE (DDCSPP40)

ainhoa.bricogne@landes.gouv.fr

7 Françoise CHANOURDIE (DDCSPP19)

francoise.chanourdie@correze.gouv.fr

8 Fabienne MARCHAND (DDPP86)

fabienne.marchand@vienne.gouv.fr

9 Thierry PARES (DDPP64)

thierry.pares@pyrenees-atlantiques.gouv.fr

Elue au Comité Technique "personnels et missions" :

Françoise LAGOUANERE (DDCSPP40)

francoise.lagouanere@landes.gouv.fr

Représentant FO au Comité Technique Central des DDI :

Dominique GENDRON (DDCSPP89)

dominique.gendron@yonne.gouv.fr

Représentante FO au CHS-CT Central des DDI :

Emilie PATTEYN (DDPP17)

emilie.patteyn@charente-maritime.gouv.fr

Les grilles indiciaires et le régime indemnitaire

La rémunération des fonctionnaires :

La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 qui dispose :

"Les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire."

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

Traitement brut :

À chaque échelon d'un grade donné correspond un indice brut (IB) et un indice majoré (IM ou INM).

L'indice brut permet de situer le fonctionnaire dans la grille hiérarchique des emplois de la fonction publique et l'indice majoré permet de calculer le traitement brut, qui est lié au grade et à l'ancienneté et non à l'emploi.

Le traitement brut correspond à l'indice majoré multiplié par la valeur du point d'indice.

Valeur du point depuis le 01/02/2017 : 4,6860 €.

L'indemnité de résidence :

L'indemnité de résidence (IR) est versée chaque mois aux fonctionnaires stagiaires ou titulaires. Son montant résulte de l'application, au traitement Indiciaire Brut perçu par l'agent, d'un taux attribué en fonction de la résidence d'affectation :

- Zone 1 : 3 % (Paris, région Ile de France et Corse),
- Zone 2 : 1 % (Lyon, Montpellier, Rouen, ...).
- Zone 3 : 0%.

Le supplément Familial de Traitement :

Le Supplément Familial de Traitement (SFT) est versé chaque mois aux fonctionnaires (stagiaires et titulaires) ayant au moins un enfant à charge.

Le SFT n'est pas une prestation familiale de droit commun, mais un supplément de traitement. Il est soumis à l'impôt sur le revenu et ne peut être versé qu'à un seul des deux parents.

Son montant minimum est basé sur l'indice 449 (1 enfant : 2,29 € ; 2 enfants : 73,04 € ; 3 enfants : 181,56 € ; Par enfant supplémentaire : 129,31 €)

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) :

Des décrets prévoient l'attribution d'un certain nombre de points d'indice majoré aux agents occupant certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière. La NBI cesse d'être versée lorsque l'agent cesse les fonctions y ouvrant droit.

Le remboursement domicile / travail :

Les agents (y compris stagiaires) qui utilisent les transports en commun ou un service public de location de vélo pour effectuer les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail peuvent bénéficier de la prise en charge par l'administration du prix de leur titre d'abonnement, à hauteur de 50% du coût de leur titre de transport et dans la limite de 80,21 € par mois.

Grâce à l'intervention de **CCRF-FO** au cours du mois de mai 2016, l'Administration Centrale de la DGCCRF accepte désormais la prise en charge de ces frais lors des stages pratiques réalisés en DDI par les stagiaires ENCCRF (la prise en charge n'était auparavant acceptée que pour le trajet domicile-école).

Le régime indemnitaire CCRF :

Le régime indemnitaire CCRF repose sur trois niveaux de primes :

- Le niveau interministériel :

- Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) pour les indices inférieurs ou égaux à 349,

- ou Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) pour les indices supérieurs à 349. Elle représente un treizième mois (8,33 % du Traitement Indiciaire Brut) et est indexée sur la valeur du point d'indice Fonction Publique.

- Le niveau ministériel :

- Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT) : L'IMT est versée aux agents titulaires et stagiaires des ministères de Bercy. Elle est différenciée selon la direction d'appartenance.

Elle s'élève désormais pour la DGCCRF à 94,26 € (brut) par mois depuis le 1er janvier 2018 et est soumise à retenues pour la Pension Civile.

- Prime de Rendement (PR). Elle est versée à tous les agents selon un barème diffusé chaque année, mensuellement à raison d'1/12ème de la part annuelle.

- Le niveau directionnel :

- Allocation Complémentaire de Fonctions (ACF). Elle dépend de la fonction exercée, du grade, de l'échelon et est versée mensuellement à raison d'1/12ème de la part annuelle. Elle fait l'objet, le cas échéant, d'un ajustement sur la paie de décembre.

- Les enquêteurs bénéficient d'une Indemnité Forfaitaire de Déplacement dans le Département (IFDD) d'un montant mensuel de 175,68 €, versée sur douze mois et non imposable (ACF pour les sédentaires)

Le régime indemnitaire des stagiaires :

Le régime indemnitaire n'est pas le même pour les agents internes que pour les agents issus du concours externe.

Externes : IAT (8,33% du traitement brut afférent à la nomination) et ACF.

Internes : IAT/IFTS (8,33 % du traitement brut afférent à la nomination) ; PR (dernier taux détenu avant la nomination) ; ACF (taux attaché au 1er échelon du grade de titularisation).

Par ailleurs, le régime indemnitaire peut inclure les indemnités et primes suivantes :

L'indemnité de stage (stagiaires) :

Le stage doit être effectué hors de la résidence familiale et hors de la résidence administrative (pour les internes).

1er mois : 846 € ; 12 mois suivants : 376 €

Dans la mesure où l'indemnité de stage est exclusive des indemnités de mission, CCRF-FO revendique la revalorisation du taux de base de l'indemnité de stage et l'application d'un taux supplémentaire à l'occasion des stages pratiques.

CCRF-FO revendique, en outre, la prise en compte par l'Administration des besoins d'hébergement des stagiaires et la couverture des frais.

L'indemnité de changement de résidence :

- **Mutation demandée par l'agent** : au moins 5 ans de services effectifs dans la résidence / durée réduite à 3 ans, s'il s'agit d'une première mutation dans le grade ou le corps / aucune condition de durée n'est exigée dans le cas d'une mutation pour rapprochement, soit dans le même département, soit un département limitrophe, de conjoints ou partenaires de PACS fonctionnaires ou agents contractuels.

- **Mutation faisant suite à une promotion de grade** : les stagiaires internes ne peuvent prétendre au bénéfice de l'indemnité qu'à l'issue du stage et à condition d'être affectés dans une résidence administrative différente de celle occupée avant la promotion.

La Prime Spéciale d'Installation :

La prime est allouée aux agents qui font l'objet d'une **première nomination en qualité de fonctionnaire titulaire** dans certaines résidences administratives (toutes les communes de la région Île de France, communauté urbaine de Lille).

PPCR :

Après 2 années (2013-2015) de discussions puis de négociations, un projet de protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations des fonctionnaires (PPCR), rebaptisé par la suite « Avenir de la Fonction Publique », visant à une refonte des grilles indiciaires et à définir des règles en matière de gestion des ressources humaines et de carrière des fonctionnaires, a été soumis aux organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique.

FO a rejeté formellement ce protocole, qui contient des reculs importants pour les fonctionnaires.

Alors même que depuis des mois, la Ministre de la Fonction Publique martelait que, sans accord majoritaire, le gouvernement ne mettrait pas en œuvre le projet PPCR. **FO**, comme d'autres organisations syndicales de la Fonction Publique, a décidé de ne pas signer cet accord. Celui-ci n'a donc pas recueilli les 50 % nécessaires à son application. **Le Premier Ministre, désavouant sa Ministre, a décidé soudainement d'appliquer unilatéralement les dispositions du protocole au lieu de poursuivre les négociations comme nous le demandions, enterrant ainsi le dialogue social dans la Fonction Publique et la crédibilité du pouvoir en place.**

Après 6 ans de gel de la valeur du point d'indice et une diminution constante des mesures catégorielles, chacun pouvait espérer enfin une véritable reconnaissance du travail et des missions accomplies par les fonctionnaires et agents publics par une revalorisation du point d'indice compensant au moins les pertes de pouvoir d'achat et par une refonte des grilles offrant perspectives et attractivité. Force est de constater que cela n'est pas le cas et nous sommes loin du compte. En effet, **en échange de quelques maigres points d'indice, les durées de carrière sont allongées dans chaque grade, les réductions de temps de service et la carrière mini sont supprimées, et les fusions de corps accentuées.**

Ce n'est pas la revalorisation de 1,2 % la valeur du point d'indice en 2 fois (+ 0,6 % au 01/07/2016 et + 0,6 % au 01/02/2017) qui va nous satisfaire.

En outre, **durant l'application du protocole PPCR, les retenues pour pension civile (ou cotisations retraites) vont également continuer de progresser, affaiblissant ainsi un peu plus les maigres propositions gouvernementales !**

Le protocole comporte une première étape de transformation de primes en points d'indice (transfert primes/points), se traduisant par une revalorisation indiciaire associée à un abattement sur les primes, n'impactant pas la rémunération de l'agent !

Dans l'objectif de réduction de la dépense publique, le gel de la valeur du point d'indice pour 2019 a été confirmé. Cet entêtement à geler la valeur du point d'indice (après 6 ans de gel 2010-2015) aura de nouveau un impact négatif fort sur le pouvoir d'achat des agents et, ne l'oublions pas, sur les droits à pension. Malheureusement, la Fonction publique s'affirme toujours comme la variable d'ajustement budgétaire !

Concernant les carrières, la mise en œuvre des éléments programmés en 2018 de PPCR (transferts primes-points, attribution de points d'indice dans la grille) a été repoussée d'une année au 1er janvier 2019, pour des raisons budgétaires !

Comme le craignait **FO**, qui avait refusé de ratifier le protocole PPCR, les engagements du précédent gouvernement étaient forcément fragiles et ne garantissaient en rien les maigres compensations du protocole. Les faits nous donnent raison !

Pour FO, il y a urgence à renoncer à cette politique d'austérité suicidaire économiquement, socialement et démocratiquement en répondant à nos revendications :

- **Augmentation de 16 % de la valeur du point d'indice ;**
- **Création des emplois statutaires nécessaires au bon fonctionnement des services publics ;**
- **Défense et amélioration du Statut Général de la Fonction Publique et des statuts particuliers.**

CALENDRIER PPCR INITIALEMENT PREVU

(DISPOSITIONS PREVUES A COMPTER DE 2018 DECALEES D'UN AN !)

• Pour la catégorie C :

- transfert primes/points* au 01/01/2017
- reclassement : 01/01/2017
- revalorisation : entre 2018 et 2020 (ainsi qu'en 2017 pour certains échelons)
- avancement d'échelon selon une cadence unique (suppression des réductions et des majorations d'ancienneté) à compter du 01/01/2017

• Pour la catégorie B :

- transfert primes/points* au 01/01/2016 (rétroactif)
- reclassement : 01/01/2017
- revalorisation : de 2017 à 2018
- avancement d'échelon selon une cadence unique (suppression des réductions et des majorations d'ancienneté) à compter du 01/01/2016

• Pour la catégorie A :

- transfert primes/points* en 2 temps : 01/01/2017 et 01/01/2018
- reclassement : 01/01/2017
- revalorisation : entre 2017 et 2019
- avancement d'échelon selon une cadence unique (suppression des réductions et des majorations d'ancienneté) à compter du 01/01/2017

(*) effet neutre sur la rémunération, le gain indiciaire étant compensé par la mise en place d'un abattement indemnitaire équivalent.



Les grilles indiciaires CCRF au 1^{er} janvier 2019

Valeur du point d'indice depuis le 1^{er} février 2017 : 4,6860 €

Rappel : le calendrier d'application PPCR a été décalé d'une année (les revalorisations indiciaires initialement prévues pour 2018 ont été repoussées à 2019)

Catégorie A 2019 : opération de transfert de primes en 5 points d'INM

GRILLES INDICIAIRES CATEGORIE C

Adjoint de Contrôle

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Durée	1 an	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	<i>Éch. T</i>
INM 2018	325	326	327	328	329	330	332	336	342	354	367
INM 2019	326	327	328	329	329	332	335	339	343	354	367

Adjoint de Contrôle Principal 2ème classe

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Durée	1 an	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	4 ans	<i>Éch. T</i>
INM 2018	328	330	332	336	343	350	364	380	390	402	411	416
INM 2019	328	330	333	336	345	351	364	380	390	402	411	418

Adjoint de Contrôle Principal 1ère classe

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Durée	1 an	1 an	1 an	2 ans	2ans	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	<i>Éch. T</i>
INM 2018	345	355	365	375	391	400	413	430	445	466
INM 2019	350	358	368	380	393	403	415	430	450	466

GRILLES INDICIAIRES CATEGORIE B

Contrôleur 2ème classe

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Durée	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	4 ans	<i>Éch. T</i>
INM 2018	339	344	349	356	366	379	394	413	429	440	453	474	498
INM 2019	343	349	355	361	369	381	396	415	431	441	457	477	503

INDICE STAGIAIRE 2019 : 343 (1^{er} échelon contrôleur 2^{ème} classe)

Contrôleur 1ère classe

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	10	10	11	12	13
Durée	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	4 ans	<i>Éch. T</i>
INM 2018	347	354	361	373	385	398	413	433	452	459	477	500	529
INM 2019	356	362	369	379	390	401	416	436	452	461	480	504	534

Contrôleur Principal

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Durée	1 an	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	<i>Éch. T</i>
INM 2018	389	402	417	437	460	480	504	529	548	569	582
INM 2019	392	404	419	441	465	484	508	534	551	569	587

GRILLES INDICIAIRES CATEGORIE A

Inspecteur

Échelon	Stagiaire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Durée	-	1,5 an	2 ans	2 ans	2 ans	2,5 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	4 ans	Éch. T
INM 2018	321	383	400	418	440	468	505	532	560	590	635	664
INM 2019	321	388	405	423	445	473	510	537	565	595	640	669

Inspecteur Expert

Échelon	1	2	3	4	5
Durée	2 ans	2,5 ans	3 ans	3 ans	Éch. T
INM 2018	600	640	680	717	747
INM 2019	605	645	685	722	752

Inspecteur Principal

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Durée	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2,5 ans	2 ans	3 ans	Éch. T
INM 2018	489	525	560	600	640	680	717	755	793
INM 2019	494	530	565	605	645	685	722	760	798

DD2

Échelon	1	2	3	4	5	6
Durée	2 ans	2,5 ans	2,5 ans	2,5 ans	3 ans	Éch. T
INM 2018	645	683	720	780	808	826
INM 2019	650	688	725	785	813	830

DD1

Échelon	1	2	3
Durée	2 ans	2,5 ans	Éch. T
INM 2018	808	826	HEA
INM 2019	813	830	HEA

Régime indemnitaire au 1^{er} janvier 2019

GRADE	C a t.	éch	IB	INM	IAT/IFT8, 33 %	PR	ACF sédentaires				ACF Enquêteurs		
							Province	Lille Lyon Marseille	IDF	Adm centrale	Province	Lille Lyon Marseille	IDF
					Annuel	Annuel	Annuel	Annuel	Annuel	Annuel	Annuel	Annuel	Annuel
Insp. Expert CCRF	A	5	925	752	3 522,48	7 224,95	6 681,67	7 355,64	7 591,75	8 768,97	2 782,70	4 301,35	4 537,46
Insp. Expert CCRF	A	4	885	722	3 381,96	6 963,02	6 679,82	7 353,79	7 589,90	8 767,13	2 780,12	4 298,76	4 534,87
Insp. Expert CCRF	A	3	836	685	3 208,64	6 852,24	6 677,97	7 351,94	7 588,05	8 765,28	2 778,27	4 296,92	4 533,03
Insp. Expert CCRF	A	2	783	645	3 021,28	6 690,29	6 676,13	7 350,09	7 586,20	8 763,43	2 776,42	4 295,07	4 531,18
Insp. Expert CCRF	A	1	732	605	2 833,91	5 921,26	6 674,28	7 348,25	7 584,36	8 761,58	2 774,58	4 293,22	4 529,33
Inspecteur CCRF	A	11	816	669	3 133,70	6 653,68	6 672,43	7 346,40	7 582,51	8 759,74	2 772,73	4 291,37	4 527,48
Inspecteur CCRF	A	10	778	640	2 997,86	6 463,06	6 671,69	7 345,66	7 581,77	8 759,00	2 771,62	4 290,26	4 526,38
Inspecteur CCRF	A	9	718	595	2 787,07	5 540,57	6 662,09	7 336,05	7 572,16	8 749,39	2 762,01	4 280,66	4 516,77
Inspecteur CCRF	A	8	679	565	2 646,55	5 517,06	6 660,24	7 334,21	7 570,32	8 747,54	2 760,53	4 279,18	4 515,29
Inspecteur CCRF	A	7	642	537	2 515,39	5 444,64	6 658,76	7 332,73	7 568,84	8 746,07	2 759,06	4 277,70	4 513,81
Inspecteur CCRF	A	6	607	510	2 388,92	4 500,97	6 648,78	7 322,75	7 558,86	8 736,09	2 749,08	4 267,73	4 503,84
Inspecteur CCRF	A	5	558	473	2 215,60	4 439,63	6 648,78	7 322,75	7 558,86	8 736,09	2 749,08	4 267,73	4 503,84
Inspecteur CCRF	A	4	518	445	2 084,45	4 428,86	6 646,57	7 320,53	7 556,64	8 733,87	2 746,49	4 265,14	4 501,25
Inspecteur CCRF	A	3	490	423	1 981,40	4 423,66	6 645,83	7 319,80	7 555,91	8 733,13	2 745,75	4 264,40	4 500,51
Inspecteur CCRF	A	2	462	405	1 897,08	4 422,11	6 355,77	7 029,74	7 265,85	8 443,08	2 745,02	4 263,66	4 499,77
Inspecteur CCRF	A	1	441	388	1 817,45	4 255,71	6 352,44	7 026,41	7 262,52	8 439,75	2 742,06	4 260,70	4 496,82
Contrac 1cat RF	A	12	653	545	2 552,86	0,00	11 308,55	11 828,43	11 828,43	11 828,43	7 208,58	8 727,22	8 963,33
Contrac 1cat RF	A	11	625	524	2 454,49	0,00	11 235,02	11 828,43	11 828,43	11 828,43	7 135,41	8 654,06	8 890,17
Contrac 1cat RF	A	10	582	492	2 304,60	0,00	11 161,49	11 828,43	11 828,43	11 828,43	7 062,25	8 580,90	8 817,01
Contrac 1cat RF	A	9	557	472	2 210,92	0,00	11 087,96	11 761,92	11 828,43	11 828,43	6 989,09	8 507,74	8 743,85
Controleur Pal	B	11	707	587	2 749,60	4 431,26	3 620,36	3 721,23	3 920,03	5 114,99	1 540,82	1 540,82	1 739,61
Controleur Pal	B	10	684	569	2 665,28	4 341,88	3 619,25	3 720,13	3 918,92	5 113,88	1 539,71	1 539,71	1 738,50
Controleur Pal	B	9	660	551	2 580,97	4 261,76	3 618,14	3 719,02	3 917,81	5 112,77	1 538,60	1 538,60	1 737,39
Controleur Pal	B	8	638	534	2 501,34	4 221,08	3 617,04	3 717,91	3 916,70	5 111,66	1 537,49	1 537,49	1 736,28
Controleur Pal	B	7	604	508	2 379,55	4 202,98	3 615,93	3 716,80	3 915,59	5 110,55	1 536,38	1 536,38	1 735,17
Controleur Pal	B	6	573	484	2 267,13	4 191,78	3 614,82	3 715,69	3 914,48	5 109,45	1 535,64	1 535,64	1 734,43
Controleur Pal	B	5	547	465	2 178,13	4 180,08	3 614,08	3 714,95	3 913,74	5 108,71	1 534,53	1 534,53	1 733,32
Controleur Pal	B	4	513	441	2 065,71	4 165,21	3 612,97	3 713,84	3 912,64	5 107,60	1 533,43	1 533,43	1 732,22
Controleur Pal	B	3	484	419	1 962,66	4 141,07	3 611,86	3 712,74	3 911,53	5 106,49	1 532,32	1 532,32	1 731,11
Controleur Pal	B	2	461	404	1 892,40	4 114,18	3 610,75	3 711,63	3 910,42	5 105,38	1 430,33	1 430,33	1 629,13
Controleur Pal	B	1	446	392	1 836,19	4 112,38	3 609,65	3 710,52	3 909,31	5 104,27	1 429,60	1 429,60	1 628,39
Controleur 1cl	B	13	638	534	2 501,34	4 170,51	3 508,40	3 609,28	3 808,07	5 003,03	1 428,86	1 428,86	1 627,65
Controleur 1cl	B	12	599	504	2 360,81	4 138,70	3 507,66	3 608,54	3 807,33	5 002,29	1 428,12	1 428,12	1 626,91
Controleur 1cl	B	11	567	480	2 248,39	4 130,71	3 506,92	3 607,80	3 806,59	5 001,55	1 427,38	1 427,38	1 626,17
Controleur 1cl	B	10	542	461	2 159,39	4 121,96	3 506,19	3 607,06	3 805,85	5 000,81	1 426,64	1 426,64	1 625,43
Controleur 1cl	B	9	528	452	2 117,24	4 115,01	3 505,08	3 605,95	3 804,74	4 999,70	1 425,53	1 425,53	1 624,32

Controleur 1cl	B	8	506	436	2 042,29	4 112,48	3 504,34	3 605,21	3 804,00	4 998,97	1 424,79	1 424,79	1 623,58
Controleur 1cl	B	7	480	416	1 948,61	4 108,31	3 503,23	3 604,10	3 802,89	4 997,86	1 422,94	1 422,94	1 621,74
Controleur 1cl	B	6	458	401	1 878,34	4 104,58	3 502,49	3 603,36	3 802,16	4 997,12	1 422,94	1 422,94	1 621,74
Controleur 1cl	B	5	444	390	1 826,82	4 100,40	3 501,75	3 602,63	3 801,42	4 996,38	1 422,21	1 422,21	1 621,00
Controleur 1cl	B	4	429	379	1 775,29	4 090,06	3 501,01	3 601,89	3 800,68	4 995,64	1 421,47	1 421,47	1 620,26
Controleur 1cl	B	3	415	369	1 728,45	4 039,67	3 500,27	3 601,15	3 799,94	4 994,90	1 420,73	1 420,73	1 619,52
Controleur 1cl	B	2	399	362	1 695,66	3 981,25	3 499,53	3 600,41	3 799,20	4 994,16	1 419,99	1 419,99	1 618,78
Controleur 1cl	B	1	389	356	1 667,56	3 922,03	3 498,80	3 599,67	3 798,46	4 993,42	1 419,25	1 419,25	1 618,04
Controleur 2cl	B	13	597	503	2 356,13	3 920,52	3 396,81	3 497,69	3 696,48	4 891,44	1 317,27	1 317,27	1 516,06
Controleur 2cl	B	12	563	477	2 234,34	3 886,17	3 494,73	3 595,60	3 794,40	4 989,36	1 317,27	1 317,27	1 516,06
Controleur 2cl	B	11	538	457	2 140,66	3 871,93	3 571,59	3 672,46	3 871,25	5 066,21	1 316,16	1 316,16	1 514,95
Controleur 2cl	B	10	513	441	2 065,71	3 864,73	3 657,31	3 758,18	3 956,98	5 151,94	1 315,42	1 315,42	1 514,21
Controleur 2cl	B	9	500	431	2 018,87	3 859,79	3 696,48	3 797,35	3 996,14	5 191,11	1 314,31	1 314,31	1 513,10
Controleur 2cl	B	8	478	415	1 943,92	3 855,17	3 749,69	3 850,56	4 049,35	5 244,31	1 313,57	1 313,57	1 512,36
Controleur 2cl	B	7	452	396	1 854,92	3 817,40	3 799,20	3 900,07	4 098,86	5 293,83	1 312,83	1 312,83	1 511,62
Controleur 2cl	B	6	461	381	1 784,66	3 808,46	3 728,62	3 800,68	3 999,47	4 837,49	1 312,09	1 312,09	1 510,89
Controleur 2cl	B	5	415	369	1 728,45	3 786,91	3 672,83	3 744,88	3 943,67	4 781,70	1 311,36	1 311,36	1 510,15
Controleur 2cl	B	4	397	361	1 690,98	3 779,53	3 636,62	3 708,67	3 907,46	4 745,49	1 310,62	1 310,62	1 509,41
Controleur 2cl	B	3	388	355	1 662,87	3 773,90	3 582,67	3 654,72	3 853,52	4 691,54	1 310,25	1 310,25	1 509,04
Controleur 2cl	B	2	379	349	1 634,77	3 744,98	3 542,03	3 614,08	3 812,87	4 650,90	1 309,88	1 309,88	1 508,67
Controleur 2cl	B	1	372	343	1 606,66	3 717,24	3 502,49	3 574,54	3 773,33	4 611,36	1 309,51	1 309,51	1 508,30
ACP 1cl C3	C	10	548	466	2 182,81	3 498,27	3 401,25	3 502,12	3 700,91	3 843,54	1 173,90	1 173,90	1 372,69
ACP 1cl C3	C	9	525	450	2 107,87	3 488,26	3 401,25	3 502,12	3 700,91	3 843,54	1 173,90	1 173,90	1 372,69
ACP 1cl C3	C	8	499	430	2 014,18	3 448,05	3 400,51	3 501,38	3 700,17	3 842,80	1 173,16	1 173,16	1 371,95
ACP 1cl C3	C	7	478	415	1 943,92	3 439,47	3 399,77	3 500,64	3 699,43	3 842,06	1 172,42	1 172,42	1 371,21
ACP 1cl C3	C	6	460	403	1 887,71	3 412,18	3 399,03	3 499,90	3 698,70	3 841,32	1 171,68	1 171,68	1 370,48
ACP 1cl C3	C	5	448	393	1 840,87	3 344,20	3 397,92	3 498,80	3 697,59	3 840,21	1 170,58	1 170,58	1 369,37
ACP 1cl C3	C	4	430	380	1 779,98	3 331,76	3 397,18	3 498,06	3 696,85	3 839,47	1 169,84	1 169,84	1 368,63
ACP 1cl C3	C	3	412	368	1 723,77	3 320,91	3 396,44	3 497,32	3 696,11	3 838,74	1 169,10	1 169,10	1 367,89
ACP 1cl C3	C	2	393	358	1 676,93	3 313,77	3 395,71	3 496,58	3 695,37	3 838,00	1 168,36	1 168,36	1 367,15
ACP 1cl C3	C	1	380	350	1 639,45	3 274,74	3 394,97	3 495,84	3 694,63	3 837,26	1 167,62	1 167,62	1 366,41
ACP 2cl C2	C	12	483	418	1 957,97	3 274,97	3 471,08	3 536,85	3 735,65	3 914,11	1 147,67	1 147,67	1 346,46
ACP 2cl C2	C	11	471	411	1 925,19	3 251,78	3 470,71	3 536,48	3 735,28	3 913,74	1 147,30	1 147,30	1 346,09
ACP 2cl C2	C	10	459	402	1 883,03	3 239,35	3 470,34	3 536,12	3 734,91	3 913,37	1 146,93	1 146,93	1 345,72
ACP 2cl C2	C	9	444	390	1 826,82	3 236,96	3 421,94	3 487,71	3 686,50	3 864,97	1 146,93	1 146,93	1 345,72
ACP 2cl C2	C	8	430	380	1 779,98	3 226,61	3 366,51	3 432,29	3 631,08	3 809,55	1 146,56	1 146,56	1 345,35
ACP 2cl C2	C	7	403	364	1 705,03	3 193,09	3 306,29	3 372,06	3 570,85	3 749,32	1 146,19	1 146,19	1 344,98
ACP 2cl C2	C	6	381	351	1 644,14	3 182,47	3 246,06	3 311,83	3 510,62	3 689,09	1 145,82	1 145,82	1 344,61
ACP 2cl C2	C	5	374	345	1 616,03	3 172,82	3 205,04	3 270,81	3 469,61	3 648,07	1 145,45	1 145,45	1 344,24
ACP 2cl C2	C	4	362	336	1 573,87	3 160,98	3 142,97	3 208,74	3 407,53	3 586,00	1 144,71	1 144,71	1 343,50
ACP 2cl C2	C	3	358	333	1 559,82	3 099,07	3 113,41	3 179,18	3 377,97	3 556,44	1 144,34	1 144,34	1 343,13
ACP 2cl C2	C	2	354	330	1 545,77	3 085,97	3 106,02	3 171,79	3 370,58	3 549,05	1 143,97	1 143,97	1 342,76
ACP 2cl C2	C	1	351	328	1 536,40	3 072,80	3 076,46	3 142,23	3 341,02	3 519,49	1 143,60	1 143,60	1 342,39
Adjt cont C1	C	11	407	367	1 719,08	3 176,07	3 270,44	3 336,22	3 535,01	3 713,48	1 103,70	1 103,70	1 302,49
Adjt cont C1	C	10	386	354	1 658,19	3 151,16	3 268,60	3 334,37	3 533,16	3 711,63	1 103,70	1 103,70	1 302,49
Adjt cont C1	C	9	372	343	1 601,98	3 146,26	3 203,93	3 269,71	3 468,50	3 646,97	1 103,70	1 103,70	1 302,49
Adjt cont C1	C	8	366	339	1 573,87	3 117,52	3 158,49	3 224,26	3 423,05	3 601,52	1 103,70	1 103,70	1 302,49
Adjt cont C1	C	7	361	335	1 555,14	3 108,41	3 124,49	3 190,26	3 389,05	3 567,52	1 103,70	1 103,70	1 302,49
Adjt cont C1	C	6	356	332	1 545,77	3 098,96	3 084,22	3 149,99	3 348,78	3 527,25	1 103,70	1 103,70	1 302,49
Adjt cont C1	C	5	354	330	1 541,09	3 085,87	3 045,42	3 111,19	3 309,98	3 488,45	1 103,70	1 103,70	1 302,49
Adjt cont C1	C	4	353	329	1 536,40	3 074,65	3 019,55	3 085,33	3 284,12	3 462,58	1 103,70	1 103,70	1 302,49
Adjt cont C1	C	3	351	328	1 531,72	3 063,43	2 999,97	3 065,74	3 264,53	3 443,00	1 103,70	1 103,70	1 302,49
Adjt cont C1	C	2	350	327	1 527,03	3 041,23	2 975,58	3 041,35	3 240,15	3 418,61	1 103,70	1 103,70	1 302,49
Adjt cont C1	C	1	348	326	1 522,35	3 031,91	2 941,96	3 007,73	3 206,52	3 384,99	1 103,70	1 103,70	1 302,49

Régime indemnitaire des contrôleurs et inspecteurs stagiaires (1^{er} janvier 2019)

Concours	Situation antérieure	Contrôleurs stagiaires	Inspecteurs stagiaires
Externe	Non fonctionnaire Contractuel - Autre Administration Fonctionnaire stagiaire (concours externe) Travailleur handicapé	IAT = 8,33 % du TBA afférent à l'indice de nomination ACF = (42,17 points) x (valeur du point d'ACF)	IFTS = 8,33 % du TBA afférent à l'indice de nomination ACF = (64,19 points) x (valeur du point d'ACF)
Externe/Interne	Fonctionnaire titulaire – Autre administration Fonctionnaire stagiaire (concours interne) Emploi réservé (Militaire)	IAT / IFTS = 8,33 % du TBA afférent à l'indice de nomination ou de reclassement ACF = (42,17 points) x (valeur du point d'ACF)	IFTS = 8,33 % du TBA afférent à l'indice de nomination ou de reclassement ACF = (66,09 points) taux attaché au 1 ^{er} échelon du grade de future titularisation (barème enquêteur province)
	Fonctionnaire titulaire – Finances et Budget	IAT / IFTS = 8,33 % du TBA afférent à l'indice de nomination ou de reclassement PR = code taux correspondant à l'indice de nomination ou de reclassement par équivalence dans la catégorie C ACF = (32,73 points) taux attaché au 1 ^{er} échelon du grade de future titularisation (barème enquêteur province)	IFTS = 8,33 % du TBA afférent à l'indice de nomination ou de reclassement PR = code taux correspondant à l'indice de nomination ou de reclassement par équivalence dans la catégorie B ACF = (66,09 points) taux attaché au 1 ^{er} échelon du grade de future titularisation (barème enquêteur province)
	Fonctionnaire titulaire – DGCCRF	IAT / IFTS = 8,33 % du TBA afférent à l'indice de nomination ou de reclassement PR = dernier code taux détenu avant la nomination ACF = (32,73 points) taux attaché au 1 ^{er} échelon du grade de future titularisation (barème enquêteur province)	IFTS = 8,33 % du TBA afférent à l'indice de nomination ou de reclassement PR = dernier code taux détenu avant la nomination ACF = (66,09 points) taux attaché au 1 ^{er} échelon du grade de future titularisation (barème enquêteur province)

Valeur du point ACF : 36,95 € depuis le 1^{er} octobre 2009

Indices de rémunération des contrôleurs et inspecteurs stagiaires externes non titulaires

Contrôleurs stagiaires	Indice 343 (1 ^{er} échelon du grade contrôleur 2 ^{ème} classe au 1 ^{er} janvier 2019)
Inspecteurs stagiaires	Indice 321 (indice stagiaire)

CCRF-FO n'a cessé de dénoncer, lors des groupes de travail relatifs à l'application PPCR à la catégorie A DGCCRF, l'aberration de l'indice Inspecteur stagiaire (321), fixé à un niveau très inférieur à celui des contrôleurs stagiaires (qui est celui du 1^{er} échelon de contrôleur 2^{ème} classe)

Cet indice stagiaire est maintenu, la DGAFP considérant qu'il s'agit d'un indice « Fonction Publique » commun à la catégorie A !
Tout l'esprit PPCR d'harmonisation par le bas !

L'accès au grade et à la catégorie supérieure

Promotions de grade catégorie C

Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat

Promotions au grade d'Adjoint de contrôle principal de 2ème classe :

● Par Tableau d'avancement :

- avoir atteint le 5ème échelon du grade C1
- et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade, ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emploi de Catégorie C ou d'un grade équivalent ;

● ou Examen professionnel :

- avoir au moins atteint le 4ème échelon du grade C1
- et compter au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade, ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emploi de Catégorie C ou d'un grade équivalent.

C1 en C2

SITUATION DANS LE GRADE C1 (Adjoint de contrôle)	SITUATION DANS LE GRADE C2 (Adjoint de contrôle principal de 2ème classe)	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
12e échelon (*)	9e échelon	Ancienneté acquise
11e échelon	8e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
10e échelon	8e échelon	Sans ancienneté
9e échelon	7e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
7e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise
(*) Echelon créé au 1er janvier 2020.		

promotion au grade d'Adjoint de contrôle principal de 1ère classe:

● Par Tableau d'avancement :

- avoir au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon du grade C2
- et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade, ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emploi de Catégorie C ou d'un grade équivalent.

C2 en C3

SITUATION DANS LE GRADE C2 (Adjoint de contrôle principal de 2ème classe)	SITUATION DANS LE GRADE C3 (Adjoint de contrôle principal de 1ère classe)	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
12e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise
11e échelon	7e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10e échelon	7e échelon	Sans ancienneté
9e échelon	6e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
7e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	2e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4e échelon	1er échelon	Ancienneté acquise au-delà d'un an

Classements de C en B

Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat, modifié par Décret n°2016-581 du 11 mai 2016

Décret n° 2010-1720 du 30 décembre 2010 portant statut particulier du corps des contrôleurs de la CCRF

Accès au grade de contrôleur 2ème classe :

●Par concours interne :

Concours ouvert aux fonctionnaires et agents des 3 pans de la Fonction Publique (Etat, collectivités territoriales, hospitalière) et aux militaires, pouvant justifier de 4 ans de services effectifs.

●Par le concours interne spécial :

Concours ouvert aux adjoints de contrôle CCRF justifiant de 7 ans et 6 mois de services effectifs au 1^{er} janvier de l'année du concours. Les agents promus sont nommés sur place.

●Par promotion interne :

Promotion au choix ouverte aux adjoints de contrôle CCRF qui, au 31 décembre de l'année de leur nomination, justifient de 9 ans de services publics.

C3 en B1

SITUATION DANS L'ÉCHELLE C3 de la catégorie C (Adjoint de contrôle principal de 1ère classe)	SITUATION DANS LE PREMIER GRADE DU CORPS D'INTÉGRATION de la catégorie B (Contrôleur 2ème classe)	
	Premier grade Echelons	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
10e échelon	12e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	11e échelon	Ancienneté acquise
8e échelon :		
- à partir de deux ans	10e échelon	Trois fois l'ancienneté acquise au-delà de deux ans
- avant deux ans	9e échelon	Ancienneté acquise majorée d'un an
7e échelon	8e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
6e échelon	8e échelon	Sans ancienneté
5e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise majorée d'un an
1er échelon	4e échelon	Ancienneté acquise

C2 en B1

SITUATION DANS L'ÉCHELLE C2 de la catégorie C (Adjoint de contrôle principal de 2ème classe)	SITUATION DANS LE PREMIER GRADE DU CORPS D'INTÉGRATION de la catégorie B (Contrôleur 2ème classe)	
	Premier grade Echelons	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
12e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise
11e échelon	8e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10e échelon	8e échelon	Sans ancienneté
9e échelon	8e échelon	Sans ancienneté
8e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
7e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise
2ème échelon	1er échelon	Ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Sans ancienneté

SITUATION DANS L'ÉCHELLE C1 de la catégorie C (Adjoint de contrôle)	SITUATION DANS LE PREMIER GRADE DU CORPS D'INTÉGRATION de la catégorie B (Contrôleur 2ème classe)	
	Premier grade Echelons	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
12e échelon (*)	7e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
11e échelon	6e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
10e échelon	6e échelon	Sans ancienneté
9e échelon	5e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
7e échelon	3e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise, majoré d'un an
6e échelon	3e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
5e échelon	2e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise, majoré d'un an
4e échelon	2e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
3e échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise, majoré d'un an
2e échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Sans ancienneté
(*) Echelon créé à compter du 1er janvier 2020.		

Avancements catégorie B

Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat, modifié par Décret n°2016-581 du 11 mai 2016

Promotion au grade de Contrôleur 1ère classe :

● Par Tableau d'avancement (nomination au choix) :

- avoir au moins un an dans le 6ème échelon de contrôleur 2ème classe
- et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;

● ou concours professionnel :

- avoir au moins atteint le 4ème échelon de contrôleur 2ème classe
- et justifier d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

SITUATION DANS LE PREMIER GRADE (Contrôleur 2ème classe)	SITUATION DANS LE DEUXIÈME GRADE (Contrôleur 1ère classe)	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
13e échelon :		
-à partir de quatre ans	13e échelon	Sans ancienneté
-avant quatre ans	12e échelon	Ancienneté acquise
12e échelon	11e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
11e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	8e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an
8e échelon :		
-à partir de deux ans	8e échelon	Ancienneté acquise au-delà de deux ans
-avant deux ans	7e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise, majoré d'un an
7e échelon :		
-à partir d'un an et quatre mois	7e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
-avant un an et quatre mois	6e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an
6e échelon :		
-à partir d'un an et quatre mois	6e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
-avant un an et quatre mois	5e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an
5e échelon :		
-à partir d'un an et quatre mois	5e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
-avant un an et quatre mois	4e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an
4e échelon :		
-à partir d'un an et quatre mois	4e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
-avant un an et quatre mois	3e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise

Promotion au grade de Contrôleur principal :

- Par Tableau d'avancement (nomination au choix) :
 - avoir au moins un an dans le 6ème échelon de contrôleur 1ère classe
 - et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;
- ou concours professionnel :
 - avoir au moins un an dans le 5ème échelon de contrôleur 1ère classe
 - et justifier d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

B2 en B3

SITUATION DANS LE DEUXIÈME GRADE (Contrôleur 1ère classe)	SITUATION DANS LE TROISIÈME GRADE (Contrôleur principal)	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
13e échelon :		
-à partir de trois ans	9e échelon	Sans ancienneté
-avant trois ans	8e échelon	Ancienneté acquise
12e échelon	7e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
11e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	5e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
9e échelon	5e échelon	Sans ancienneté
8e échelon	4e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise



Classements de B en A

Décret n° 2007-119 du 30 janvier 2007 portant statut des agents de catégorie A des services déconcentrés de la DGCCRF, modifié par le Décret n° 2018-139 du 26 février 2018

- Par concours interne :
 - justifier, au 1er janvier de l'année du concours, de 4 années au moins de services publics en qualité d'agent de catégorie B ou d'un niveau équivalent.
- Par examen professionnel :
 - ouvert aux contrôleurs principaux, aux contrôleurs de 1ère classe et aux contrôleurs de 2ème classe de la CCRF ayant atteint, pour ces derniers, au moins le 5e échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur corps.
- Par nomination au choix (liste d'aptitude) :
 - être fonctionnaire de catégorie B CCRF
 - et compter, au 1er janvier de l'année de nomination, 9 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois classé en catégorie B ou d'un niveau assimilé.

SITUATION DANS LE TROISIEME GRADE (Contrôleur principal)	SITUATION DANS LE GRADE D'INSPECTEUR	
Echelons	Echelons	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
11 ^e échelon	10 ^e échelon	Sans ancienneté
10 ^e échelon	10 ^e échelon	Sans ancienneté
9 ^e échelon	9 ^e échelon	Ancienneté acquise
8 ^e échelon	9 ^e échelon	Sans ancienneté
7 ^e échelon	8 ^e échelon	Sans ancienneté
6 ^e échelon	7 ^e échelon	Sans ancienneté
5 ^e échelon	6 ^e échelon	Sans ancienneté
4 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	5 ^e échelon	Sans ancienneté
2 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
SITUATION DANS LE DEUXIEME GRADE (Contrôleur 1ère classe)	SITUATION DANS LE GRADE D'INSPECTEUR	
13 ^e échelon	8 ^e échelon	Ancienneté acquise
12 ^e échelon	8 ^e échelon	Sans ancienneté
11 ^e échelon	7 ^e échelon	Sans ancienneté
10 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
9 ^e échelon	6 ^e échelon	Sans ancienneté
8 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	5 ^e échelon	Sans ancienneté
6 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	Sans ancienneté
3 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	Sans ancienneté
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise
SITUATION DANS LE PREMIER GRADE (Contrôleur 2ème classe)	SITUATION DANS LE GRADE D'INSPECTEUR	
13 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
12 ^e échelon	7 ^e échelon	Sans ancienneté
11 ^e échelon	6 ^e échelon	Sans ancienneté
10 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
9 ^e échelon	5 ^e échelon	Sans ancienneté
8 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	4 ^e échelon	Sans ancienneté
6 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	2 ^e échelon	Sans ancienneté
3 ^e échelon	2 ^e échelon	Sans ancienneté
2 ^e échelon	2 ^e échelon	Sans ancienneté
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise

Promotions et avancements catégorie A

Accès à la fonction d'Inspecteur Expert :

Décret n° 2007-121 du 30 janvier 2007 relatif à l'emploi d'inspecteur expert de la CCRF

La nomination s'effectue par voie de détachement du grade d'inspecteur sur un emploi fonctionnel d'inspecteur expert.

Peuvent être nommés à l'emploi d'Inspecteur Expert :

- Les inspecteurs CCRF qui, au 1er janvier de l'année de nomination, ont atteint au moins le 8ème échelon et justifient d'au moins 5 années de service dans leur grade;

- Les fonctionnaires de catégorie A qui, au 1er janvier de leur nomination, ont atteint au moins l'indice brut afférent au 8ème échelon du grade d'inspecteur de la CCRF et justifient d'au moins 5 ans d'exercice dans des fonctions relevant des domaines d'intervention de la DGCCRF à cette même date.

Ces nominations sont prononcées pour une période de 5 ans renouvelable une fois. Une dérogation supplémentaire de 2 ans peut être accordée si l'agent ayant accompli cette durée complète de détachement se trouve dans la possibilité de compléter dans un délai inférieur à deux ans la durée de services lui permettant de porter ses droits à pension au pourcentage maximum.

Les agents nommés dans l'emploi d'inspecteur expert sont placés en position de détachement et classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leurs corps d'origine. Dans la limite de l'ancienneté exigée pour un avancement, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade ou emploi lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les fonctionnaires nommés alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur grade ou emploi d'origine conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée l'avancement audit échelon.

SITUATION DANS LE GRADE D'INSPECTEUR	SITUATION DANS L'EMPLOI D'INSPECTEUR EXPERT	ANCIENNETE CONSERVEE dans la limite de la durée de l'échelon
11e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	1er échelon	Ancienneté acquise
8e échelon	1er échelon	Sans ancienneté

Attention : Les inspecteurs experts (emploi fonctionnel) ne peuvent pas directement accéder au grade d'inspecteur principal. Leur reclassement s'effectue sur la base de l'échelle indiciaire du grade d'inspecteur.

Accès au grade d'Inspecteur Principal

Décret n° 2007-119 du 30 janvier 2007

• Par concours interne :

Concours ouvert aux inspecteurs de la CCRF qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de 3 ans de services effectifs en qualité de titulaire dans un corps de catégorie A, dont 2 ans dans leur grade et comptent au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de ce même grade.

SITUATION DANS LE GRADE D'INSPECTEUR	SITUATION DANS LE GRADE D'INSPECTEUR PRINCIPAL	ANCIENNETE CONSERVEE dans la limite de la durée de l'échelon
11e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	5e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
9e échelon	4e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8e échelon	4e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7e échelon	3e échelon	Sans ancienneté
6e échelon	2e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
5e échelon	1er échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	1er échelon	Sans ancienneté

• Nomination au choix (tableau d'avancement) :

Promotion au choix (acte de candidature sur des postes vacants), ouverte aux Inspecteurs de la CCRF ayant au moins 11 an d'ancienneté dans un corps ou cadre d'emploi de catégorie A et on atteint le 10ème échelon.

SITUATION DANS LE GRADE D'INSPECTEUR	SITUATION DANS LE GRADE D'INSPECTEUR PRINCIPAL	ANCIENNETE CONSERVEE dans la limite de la durée de l'échelon
11e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	5e échelon	½ de l'ancienneté acquise

L'entretien professionnel

Textes de référence :

- NS PCM 2013-07 du 4 mars 2013
- Décret 2010-888 du 28 juillet 2010

L'entretien professionnel obligatoire est la procédure de droit commun pour l'appréciation de la valeur professionnelle des agents de l'Etat.

Périodicité :

Annuelle (en général avant le 31 mars).

Les entretiens visent à évaluer le travail réalisé durant l'année civile précédente.

Agents concernés :

Tous les agents titulaires en position d'activité au 31 décembre de l'année civile écoulée, à l'exception des stagiaires « externes ».

Les stagiaires « internes » de la CCRF, sont évalués (par téléphone, sauf demande expresse) par le supérieur hiérarchique direct de la direction dans laquelle ils se trouvaient titulaires avant l'école, dans le grade et l'échelon précédent leur départ à l'école.

L'agent est évalué dans le corps, grade et échelon qu'il détient au 31 décembre de l'année considérée, au sein de l'unité administrative où il était affecté à cette date (sous condition d'une présence effective de 90 jours).

Des procédures spécifiques sont mises en place pour les agents mis à disposition, détachés ou en position normale d'activité dans une autre administration.

Supérieur hiérarchique direct :

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct (SHD) de l'agent, qui établit le compte rendu de l'entretien et le signe.

Autorité hiérarchique :

L'autorité placée immédiatement au-dessus du SHD peut viser le compte rendu d'entretien et y formuler des observations.

Chef de service :

Le chef de service (Directeur) attribue les réductions ou majorations d'ancienneté.

Procédure :

Programmation de l'entretien :

La date de l'entretien doit être proposée à l'agent par écrit par le SHD, avec un préavis minimum de 8 jours. Le SHD transmet à cette occasion à l'agent le support de l'entretien (préalablement rempli) ainsi que la fiche de poste.

Déroulement de l'entretien :

L'entretien se déroule entre le SHD et l'agent évalué, sans la présence d'un tiers. A la demande de l'agent, il peut être convenu d'un entretien complémentaire auquel assistera un représentant du personnel.

Le compte rendu préparé par le SHD doit être complété et amendé au fur et à mesure du déroulement de l'entretien.

Communication du compte rendu :

Le compte rendu doit être communiqué à l'agent sous 15 jours, la date de remise devant être indiquée par le SHD.

Transmission à l'autorité hiérarchique :

L'agent dispose de 15 jours pour compléter le compte-rendu de ses observations éventuelles (préoccupations, suggestions, aspirations professionnelles, souhaits de mobilité géographique, ...) et le transmettre à l'autorité hiérarchique via le SHD.

Notification du compte rendu :

L'autorité hiérarchique vise le compte rendu (avec d'éventuelles observations) et le notifie à l'agent, via le SHD.

L'agent signe alors le compte rendu sous 8 jours et le retourne par la voie hiérarchique. Une copie doit lui être remise.

Contenu :

Les fonctions exercées par l'agent doivent être clairement décrites.

6 thèmes sont abordés :

- bilan de l'année écoulée (résultats obtenus eu égard aux objectifs assignés et au contexte),
- objectifs pour l'année à venir (qui doivent être limités en nombre, réalistes et réalisables),
- évaluation des acquis de l'expérience professionnelle (compétences requises et mises en œuvre),
- besoins en formation,
- perspectives d'évolution professionnelle,
- appréciations générales sur la valeur professionnelle de l'agent (qualité du travail, qualités relationnelles, implication personnelle, sens du service public).

La réduction d'ancienneté :

Attention : Dans le cadre PPCR, les réductions d'ancienneté ne sont plus attribuées !

Les voies de recours :

Le recours hiérarchique (article 6 du Décret du 28 juillet 2010) :

L'agent peut adresser une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel à l'autorité hiérarchique, dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification de ce compte rendu. S'il le souhaite, il peut solliciter à cette occasion un entretien avec l'autorité hiérarchique et, le cas échéant, être assisté par un tiers.

L'autorité hiérarchique accuse réception du recours et notifie par sa réponse (en cas de refus de la demande de révision, la décision doit être motivée) à l'agent dans un délai de 15 jours francs après la demande de révision du compte rendu.

L'agent a alors la possibilité de saisir la commission administrative paritaire (CAP), dans un délai d'un mois.

Le recours hiérarchique est obligatoire avant tout recours devant la CAP.

Le recours en CAP :

Outre le recours relatif au compte rendu d'entretien, la décision du chef de service qui attribue les réductions ou majorations d'ancienneté, peut être contestée devant la CAP compétente dans un délai de deux mois suivant sa notification.

Ce recours sera surtout utile pour contester une discordance entre le compte rendu d'entretien, la proposition d'attribution de réductions ou de majorations d'ancienneté et la décision prise par le chef de service.

Lors de la CAP examinant ce recours, l'administration pourrait être amenée, en l'absence de discordance, à faire valoir que l'agent n'a pas contesté les termes du compte rendu de l'entretien professionnel.

Le recours contentieux :

Ce recours, effectué devant le juge administratif, peut aussi bien viser les éléments du compte rendu que la décision d'attribution de réduction ou de majoration d'ancienneté. Il doit être réalisé dans les 2 mois qui suivent leur notification.

CCRF-FO dénonce un système d'évaluation qui instaure l'individualisation des carrières par la fixation d'objectifs valorisant la performance individuelle au détriment de la qualité du service public et de la santé des agents.

Les formations

La répartition des compétences entre ministères et plate-forme RH des SGAR :

Le principe général pour les formations en Directions interministérielles est que les formations interministérielles non spécifiques soient organisées par les plateformes RH des SGAR (qui peuvent quand même s'appuyer sur les réseaux de formation des ministères).

Les formations ministérielles - dites « métiers » - sont du ressort des ministères.

L'ENCCRF :

Service à compétence nationale, l'Ecole Nationale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes -ENCCRF- est rattachée au chef de service du soutien au réseau.

Formation initiale DGCCRF :

Elle concerne les corps de contrôle **inspecteurs et contrôleurs stagiaires**.

L'ENCCRF est une école d'application professionnelle. Elle a pour objectif de préparer les agents nouvellement recrutés au métier d'enquêteur.

La formation initiale repose sur le principe de l'alternance entre des phases d'enseignements et des stages d'application.

Pendant la scolarité, les stagiaires sont formés aux fondamentaux par l'apprentissage des textes et par la maîtrise des méthodes de travail. Ils sont sensibilisés à la dimension économique de l'activité de régulation exercée par la DGCCRF.

Les stages d'application et le stage pratique ont pour objectif de confronter les connaissances théoriques en matière de démarche d'enquête à la réalité du terrain. Ils complètent l'apprentissage des stagiaires en leur faisant bénéficier d'apports pratiques et du savoir-faire d'enquêteurs expérimentés.

Formation continue DGCCRF :

L'ENCCRF et le Bureau de la Valorisation des compétences réalisent un **programme annuel de formation** déterminé à partir des besoins collectifs et individuels.

La formation continue est complémentaire de la formation initiale. Elle s'adresse aux agents :

- qui changent d'attributions au sein d'une unité ou à la suite d'une mutation, ou viennent d'être affectés (stages "adaptation à l'emploi"),
- qui souhaitent acquérir de nouvelles compétences,
- qui se spécialisent et doivent bénéficier d'un niveau d'expertise,
- qui doivent s'adapter à des évolutions suite à des événements nouveaux ou à de nouvelles législations.

L'action est notamment complétée par la création de modules d'enseignement spécifiques et par la diffusion de supports pédagogiques.

Pour améliorer la proximité de l'offre de formation par rapport aux agents en fonction dans les unités territoriales, l'école a développé des formations nationales sur site régional (FNSR).

L'offre de formation nationale est complétée par l'offre de formation régionale, qui répond à des besoins spécifiques non couverts par le catalogue national.

Les stages nationaux et régionaux sont ouverts avec un seuil minimum de 8 stagiaires, sauf cas exceptionnel.

Localisation des stages nationaux de formation continue non délocalisés en région :

- Ecole à Montpellier
- Ecole à Montreuil
- Administration Centrale à Paris (Chevaleret)
- IGPDE à Vincennes

Hébergement :

L'ENCCRF propose une liste d'hôtels avec leurs tarifs, qui peut être consultée sur GECI (<http://geci.dgccrf/encrf/info.htm>)

Connaître les stages organisés par l'ENCCRF :

Tous les stages nationaux organisés au cours de l'année sont présentés dans le **programme national de formation** sur GECI.

Ces fiches donnent pour chaque stage toutes les informations sur les objectifs, le public et le contenu du stage. Chaque fois que cela est possible, l'école indique aussi les lieux, les dates et les durées des stages.

Participer à un stage :

L'appel à candidature :

L'ENCCRF transmet au Bureau de la Valorisation des compétences en début de mois n-2 la liste des stages proposés afin qu'il diffuse les appels à candidatures des stages aux responsables de formation en région, en administration centrale et dans les SCN. Les responsables régionaux de formation adressent ces appels à candidatures sur les messageries institutionnelles des DD(CS)PP ainsi qu'à leurs correspondants formation locaux. Il appartient aux responsables d'unités de s'assurer que chaque agent reçoit bien cette information.

L'inscription :

La **fiche de candidature**, une fois remplie et motivée par tous éléments utiles au choix des candidats, doit être retournée à l'école par messagerie depuis la boîte institutionnelle de l'unité après visa du supérieur hiérarchique de l'agent.

L'école procède ensuite à la sélection des candidats en prenant en compte l'avis du supérieur hiérarchique, le profil de l'agent et ses motivations.

Vous serez informé par messagerie de la liste des candidats retenus.

Si vous avez été retenu, vous recevrez le programme détaillé et les informations utiles pour votre hébergement et la prise en charge de votre transport par l'ENCCRF. Si votre candidature n'est pas retenue, vous serez informé du motif de refus de votre candidature.

Dans l'hypothèse où un agent se verrait refuser pour la deuxième fois une même formation, le rejet de sa seconde demande ne pourrait être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente (article 7 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007).

Depuis 2016, toute inscription à un stage proposé au catalogue national ou aux catalogues régionaux se fait directement par le candidat sur l'application d'inscription en ligne **SILLAGE**, qui permet à l'ensemble des acteurs de la formation (candidat, supérieur hiérarchique, responsable de formation, pilote de la formation) de suivre l'état d'avancement de la demande d'inscription à un stage. Les agents qui ne possèdent pas de compte CCRF (agents qui ne saisissent pas dans SORA) doivent adresser leur candidature à leur responsable formation régional, qui procèdera à leur inscription dans SILLAGE.

Participation à un stage :

Toute formation fait l'objet d'une ouverture et clôture par l'organisateur ou par son représentant, d'une évaluation et d'une attestation de stage remise aux stagiaires à l'issue de la formation.

L'ENCCRF prend en charge, selon les barèmes en vigueur, les frais de mission des stagiaires de la DGCCRF et des formateurs. Ces frais sont constitués du déplacement, de l'hébergement et des repas (ainsi que la rémunération des activités de formation).

Congé de formation professionnelle :

Durée limitée à trois ans sur l'ensemble de la carrière après trois ans minimum de service effectif.

L'agent ne perçoit plus de traitement mais il peut prétendre, pendant une durée maximum de 12 mois, à une indemnité forfaitaire égale à 85% de son traitement brut (+ indemnité de résidence), plafonnée à l'indice brut 650.

A l'issue du congé, l'agent prend l'engagement de rester dans une des trois fonctions publiques le triple de la durée pendant laquelle il a perçu l'indemnité.

Le compte personnel de formation (CPF) :

Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Les heures acquises au titre du DIF sont inscrites sur le CPF.

Un agent acquiert 24 heures par an jusqu'à un seuil de 120 heures. Passé ce seuil, il acquiert 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le CPF a pour objectif de permettre aux agents de la Fonction Publique de mettre en oeuvre un projet d'évolution professionnelle, qui peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle... **Il s'agit clairement d'un outil destiné à gérer les conséquences des restructurations !**

Les heures acquises au titre CPF peuvent être utilisées pour le suivi d'une action de formation visant à obtenir un diplôme, un titre ou une certification répertoriés sur le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un autre employeur public, le suivi d'une action proposée par un organisme de formation, la préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

Le CPF ne concerne pas les actions de formation relatives à l'adaptation aux fonctions exercées.

Après 2 refus consécutifs de l'Administration, le rejet d'une 3ème demande est de droit soumis à l'avis de la CAP compétente.

Les affectations et les mutations

Affectation des stagiaires :

Le principe est celui de « l'auto-affectation » sur la base de la liste des postes à pourvoir communiquée par l'administration.

A défaut d'un accord trouvé entre les stagiaires, le **classement au mérite par l'administration** déterminera les affectations, avec, pour corollaire, une connaissance très tardive de la résidence d'affectation.

Mutations - Texte de référence :

IG PCM 2010-01 du 9 février 2010.

Instruction annuelle (précisant la **période de saisie des vœux de mutation et la date limite d'envoi des demandes de mutation au Bureau 2A**).

Principes :

- Les demandes de mutation sont déposées au 4^{ème} trimestre de l'année civile N pour le tableau de l'année N+1, avec des mouvements réalisés pour septembre de l'année N+1.
- Le recueil des vœux est dématérialisé via l'application « MUTATIONS ».**
- Les mouvements sont prononcés, dans le respect des nécessités de service, au vu des tableaux de mutation établis chaque année après avis des CAP.
- Ils peuvent aussi intervenir, à titre exceptionnel, hors tableau de mutation sur la demande des agents ou sur appel à candidatures de l'administration.
- Le tableau de mutation est valable jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il a été établi (des mutations complémentaires peuvent ainsi être décidées jusqu'à cette date).
- ATTENTION :** la DGCCRF a fixé une règle non écrite de maintien d'un agent dans sa résidence pour une période minimale de 2 ans, voire 3 ans, après une affectation ou mutation, pour « nécessité de service ».
- Les tableaux de mutation sont établis par corps et ouverts à tous les agents selon :

- le tableau général de toutes les directions (DD(CS)PP, DIRECCTE),
- les tableaux des emplois administratifs du SNE,
- les tableaux des emplois administratifs de l'ENCCRF et du SCL.

Des tableaux spécifiques sont établis pour les agents enquêteurs affectés au SNE, au Service Informatique (SI), en Brigades Interrégionales d'Enquêtes Vins (BIEV) et pour les formateurs de l'école (ENCCRF). Ils sont exclusivement ouverts aux agents exerçant déjà dans ces structures.

Choix de résidence :

Les résidences demandées, au maximum 6, sont mentionnées dans l'ordre des préférences de l'agent.

Le traitement des demandes :

Après consultation des CAP, l'administration réalise un classement des demandes de mutations selon un barème et en tenant compte de certaines priorités dont peuvent se prévaloir les agents.

Le barème de points :

Les agents sont classés en fonction du nombre de points obtenu en application du barème suivant :

Ancienneté de services depuis l'entrée dans la Fonction publique	1 point par année
Ancienneté dans le corps	1 point par année
Ancienneté à la résidence dans le corps actuel	2 points par année
Ancienneté dans certaines résidences (départements 77, 78, 91, 92, 93, 94 et 95) entre 2001 et 2004	4 points par année
Agent affecté au CNA	10 points
Ancienneté dans certaines résidences (départements 27, 54, 51, 57, 59, 61, 62, 76, 77, 78, 80, 91, 92, 93, 94 et 95) à compter de l'année 2005.	10 points par année

Les agents peuvent bénéficier d'une ou plusieurs priorités :

- Priorités légales, pour les agents :

- séparés de leur conjoint ou de leur partenaire de Pacs pour des raisons professionnelles,
- reconnus handicapés,
- qui justifient d'au moins 5 ans de services continus dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles,
- qui justifient du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie.

L'attribution de points supplémentaires est accordée dans les cas suivants :

rapprochement de concubins (la présence d'enfants à charge au sens des prestations familiales étant prise en compte)	30 points
agent affecté dans une résidence différente de celle dans laquelle il réside auprès de son conjoint ou de la personne avec laquelle il a contracté un PACS qui exerce une activité professionnelle (dans la résidence).	30 points
agent séparé de son (ses) enfant(s) et bénéficiaire d'un droit de visite.	20 points

En cas d'égalité de points, les agents sont classés ainsi :

- 1- Le plus ancien à la résidence actuelle ;
- 2- le plus ancien dans le corps ;
- 3- le plus ancien dans la Fonction publique ;
- 4- le grade le plus élevé ;
- 5- d'échelon le plus élevé dans le grade ;
- 6- le plus âgé.

Renonciation :

Suite à la CAP d'établissement des tableaux, la note PCM publiant les tableaux fixe un délai au cours duquel les agents peuvent renoncer à une ou plusieurs résidences qu'ils avaient demandées en mutation.

Cependant, les modifications de classement des vœux ne sont pas possibles.

Les renoncations hors des délais sont généralement acceptées par l'administration si elles ne compromettent pas des mutations déjà prononcées.

Exploitation du tableau de mutation :

Après expiration du délai de renonciation, la CAP se réunit à nouveau pour se prononcer sur les mutations.

L'administration se réserve le droit, pour nécessité de service, de ne pas exploiter partiellement ou totalement le tableau même si des vacances apparaissent dans une ou des résidences.

Refus de mutation :

Sauf cas de force majeure, les mutations prononcées sont définitives. En cas de refus, les règles suivantes s'appliquent :

- radiation du tableau de l'année en cours pour toutes ses demandes,
- perte pendant 3 ans des points acquis au titre de l'ancienneté de service, de celle dans le corps et des points acquis au titre de l'ancienneté dans la résidence.

Mutation hors tableau :

La mutation hors tableau est celle demandée par un agent après la clôture de la période normale d'établissement des demandes.

Sa réalisation n'est envisageable qu'à condition qu'il existe une vacance d'emploi, qu'aucun agent ne figure au tableau de mutation pour la résidence sollicitée et qu'elle corresponde à l'intérêt du service.

Appel à candidature / Poste à profil :

Pour combler une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par le biais du tableau de mutation, l'administration peut procéder à un appel à candidature.

- Postes sans qualification particulière :

La sélection des candidats se fait sur le même principe que pour la mutation «classique ».

- Postes à profil :

Ces postes requièrent un certain niveau de compétence et d'expérience tel que décrit dans une fiche de poste diffusée à l'ensemble des agents dans l'appel à candidature.

L'administration procède à un examen conjoint des candidatures déposées dans le cadre de l'appel et des demandes de mutations figurant au tableau correspondant s'il y a lieu.

Application « MUTATIONS » :

Sur GECI « Ressources Humaines », l'application « MUTATIONS » permet à l'agent de saisir en ligne ses vœux de mutation (**recueil des vœux de mutation obligatoirement dématérialisé**).

Les Congés annuels et RTT

Textes de référence :

Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 (congés annuels), Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 (ARTT), Décret n° 82-624 du 25 juillet 1982 modifié (temps partiel), Décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 (temps partiel annualisé), Arrêté du 27 mai 2011 relatif à l'organisation du temps de travail dans les DDI et circulaire d'application, Note PCM 2011-15 (incidence des congés maladie sur le report des congés annuels), Arrêté du 8 novembre 2017 relatif à l'organisation du temps de travail dans les DIRECCTE et les DIECCTE

Principes :

Tout agent en activité a droit, pour une année de service accompli, à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service.

Pour une durée de service à 100 %, cela porte à 25 le nombre de jours de **congés** par an auxquels s'ajoutent éventuellement **2 jours de fractionnement**.

À ces jours de congés sont rajoutés des jours d'**ARTT**, différents suivant le cycle ou le système retenu. Ces journées peuvent être accolés à des jours de congés annuels, à des jours de récupération au titre des horaires variables, à des jours de temps partiel... Pour les agents travaillant à temps partiel, le nombre de jours RTT est calculé au prorata du temps travaillé.

De ce contingent est déduite la **journée de solidarité** équivalente à une journée de 7 heures pour un agent à temps plein ou au prorata de son temps de travail sur la base de 7 heures. Le principe est donc de restituer à l'agent la différence entre la durée théorique de sa journée de travail et les 7 heures de la journée de solidarité.

La durée maximale consécutive d'absence autorisée, hors utilisation de jours placés sur le **compte épargne-temps (CET)** est de 31 jours (week-end inclus). **Les jours CET peuvent être accolés à des jours de congés.**

En principe, les jours de congés de l'année N doivent être soldés dans les 10 ou 15 jours suivant le début de l'année N+1 (voir règlements intérieurs).

De manière générale, l'organisation du temps de travail et des congés dépend pour beaucoup du **règlement intérieur local**.

La majorité des agents sont soumis à des cycles hebdomadaires sur la base de 1607 heures (1600 h auxquelles ont été rajoutées 7 h pour la journée dite de solidarité).

Les agents soumis au décompte horaire travaillent soit sur **des horaires fixes sans badgeage**, soit sur des **horaires variables avec badgeage**.

Les agents non soumis au décompte horaire sont au **forfait**.

Les congés annuels :

Quotité de travail	100%	90%	80%	70%	60%	50%
Cycle de travail hebdomadaire	5 jours	4,5 jours	4 jours	3,5 jours	3 jours	2,5 jours
Congés annuels (jours)	25	22,5	21	17,5	15	12,5

Un agent à temps partiel qui a choisi de réduire son temps de travail quotidiennement sur 5 jours, bénéficie du même nombre de jours de congés qu'un agent à temps plein.

Les jours de fractionnement :

A ajouter aux congés annuels :

- 1 jour si l'agent prend au moins 5 jours de congés durant les périodes allant du 1^{er} janvier au 30 avril et du 1^{er} novembre au 31 décembre,
- 2 jours si l'agent prend au moins 8 jours.

Les RTT (réduction du temps de travail) :

	Durée moyenne du travail hebdomadaire	Durée moyenne du travail par jour	Nombre de jours RTT	Après décompte de la journée de solidarité
DDI, AC, SCN	36 H sur 5 jours	7H12	6	5
DDI, DIRECCTE, AC, SCN	36 H sur 4,5 jours	8H	4,5 6 (DI(R)ECCTE)	3,5 5
DIRECCTE, AC et SCN	36 H 30 sur 5 jours	7H18	9	8
DDI, DIRECCTE, AC, SCN	37 H 30 sur 5 jours	7H30	15	14
DDI, DIRECCTE, AC, SCN	38 H 30 sur 5 jours	7H42	20	19

- Les jours RTT sont gérés comme des jours de congés mais le règlement intérieur peut prévoir que certains jours RTT sont obligatoires pour le fonctionnement du service.

- Pour cycle bi-hebdomadaire sur 4,5 jours, l'agent dispose de 47 demi-journées de repos par an en plus des congés légaux.

- La prise en compte de la journée de solidarité (le lundi de Pentecôte) prend la forme de la suppression d'une journée de RTT sur la base de 7 heures en référence à la durée légale du travail (35 H hebdomadaire). Il est donc restitué aux agents relevant du décompte horaire de leur temps de travail la différence entre la durée théorique de leur journée de travail et ces 7 heures.

- Pour les agents travaillant à temps partiel, le nombre de jours RTT est calculé au prorata du temps travaillé :

Quotité de travail	90%	80%	70%	60%	50%
36 H	5,5	5	4,5	4	3,5
36H30	8,5	7,5	6,5	5,5	4,5
37H30	13,5	12	10,5	9	7,5
38H30	18	16	14	12	10

Stagiaires :

25 jours de congés annuels + 14 jours RTT (décompte de la journée de solidarité).

Périodes de congés prédéterminées, à l'exception d'une semaine à choisir lors des stages en services déconcentrés ; Le solde des jours RTT peut être librement utilisé jusqu'à la fin de l'année civile.

Le crédit/débit d'heures :

Si les agents ont choisi une formule à horaires variables, ils bénéficient d'un dispositif de crédit/débit d'heures permettant de reporter au maximum 12 heures par mois et de bénéficier de demi-journées ou de journées de récupération dans la limite de 2 jours par mois.

Le forfait jour :

Le forfait jour consiste à ne pas avoir de décompte en heures mais en nombre de jours. Le décompte de leur temps de travail s'effectue annuellement en nombre de jours travaillés, soit 208 jours. Les agents concernés par le forfait jour sont :

- à titre obligatoire : les agents de catégorie A, chef de service, membre du comité de direction et directement rattachés au directeur (les parents d'enfants de moins de 16 ans ou handicapés peuvent y déroger),
- à leur demande : les agents de catégorie A disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, à leur demande expresse et sous réserve d'autorisation du directeur. Le forfait jour ne peut pas être rendu obligatoire pour ces agents.

Les garanties minimales :

Temps de travail maximum (heures supplémentaires comprises)

Durée quotidienne = 10 heures

Amplitude maximale de la journée = 12 heures (11 h en horaires variables)

Durée continue du travail = 6 heures

Durée hebdomadaire = 48 heures

Moyenne sur 12 semaines consécutives = 44 heures

Temps de repos minimum

Pause méridienne = 45 minutes

Repos quotidien = 11 heures

Repos hebdomadaire = 35 heures (dont au moins 2 dimanches sur 5)

Pause pour 6 h consécutives de travail = 20 mn.

Compte épargne-temps (CET) :

Alimentation du compte :

Le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours par des jours de congés annuels ou de RTT. Les agents doivent toutefois prendre au moins 20 jours de congés chaque année. Lorsque le CET atteint 20 jours, l'agent ne peut plus épargner ensuite que 10 jours au maximum par an.

Utilisation du compte :

Lorsque le nombre de jours comptabilisés en fin d'année sur le CET est inférieur ou égal à 20, l'agent doit obligatoirement utiliser ces jours sous forme de congés.

Les jours comptabilisés au-delà de 20 peuvent, à la demande de l'agent, être en tout ou partie :

- indemnisés (65 € par jour pour les agents de catégorie C, 80 € par jour pour les agents de catégorie B, 125 € par jour pour les agents de catégorie A),
 - et/ou maintenus sur le CET dans la limite de 10 jours par an,
 - et/ou pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), s'agissant d'un fonctionnaire.
- L'agent doit formuler son choix avant le 1^{er} février de l'année suivante. En l'absence de toute demande, les jours sont d'office pris en compte au sein du RAFP.

Les autres congés et les autorisations d'absence

Congés de maladie :

Maladie ordinaire :

Plein traitement pendant 3 mois, puis demi-traitement pendant 9 mois, ensuite disponibilité limitée à un an ou retraite pour invalidité.

Congé de longue maladie -CLM- (liste des affections fixée par arrêté ou sur demande du médecin de l'agent après avis du comité médical) :

Mêmes principes avec délais portés à 1 an (plein traitement) et 2 ans (demi-traitement).

Congé de longue durée -CLD- (5 affections fixées par arrêté et avis du comité médical) :

Possible après une première année à plein traitement de CLM (année qui est décomptée dans la durée de CLD), même principe que le CLM avec des délais portés à 3 ans (plein traitement) et 2 ans (demi-traitement).

La durée peut être de 8 ans (5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement) si l'affection est contractée pendant le travail.

Mi-temps thérapeutique : 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an, seulement après un CLM, CLD ou un accident professionnel. Un nouveau CLM est possible en cas de rechute après mi-temps thérapeutique.

Grossesse :

Les agents enceintes peuvent bénéficier d'une heure d'autorisation d'absence par jour à partir du début du 3^{ème} mois de grossesse (sur avis du médecin de prévention et compte tenu des nécessités des horaires du service).

Elles peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence de droit (1/2 journée) pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement s'ils ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

De même pour les séances préparatoires à l'accouchement : si elles ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service sur avis du médecin de prévention et au vu des justificatifs.

Congé de maternité :

- **congé prénatal** : 6 semaines avant la date présumée d'accouchement,

- **congé post-natal** : 10 semaines après.

Ces durées sont augmentées pour des naissances multiples. A partir du 3^{ème} enfant : 8 semaines avant et 18 semaines après.

Le congé prénatal peut être réduit dans la limite de 3 semaines à la demande de l'intéressée et sur prescription médicale pour augmenter la durée du congé post-natal.

Des congés supplémentaires peuvent être accordés sur prescription médicale en cas d'état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement.

Allaitement :

1 h/jour maximum à prendre en 2 fois lorsque le lieu de garde de l'enfant est intégré dans la structure de travail.

Des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin ...).

Congé de paternité :

Sur demande de l'agent en cas de naissance ou d'adoption : ce congé est d'une durée de 11 jours consécutifs (18 j. pour naissance multiple). Le congé de paternité peut être pris consécutivement aux 3 jours accordés au titre des événements familiaux.

Congé d'adoption :

10 semaines à partager entre les deux parents (en cas de partage, cette durée est majorée de 11 jours). Si l'adoption porte le nombre d'enfants à 3 ou plus, le congé est de 18 semaines (majoration de 11 jours en cas de partage) et, en cas d'adoption multiple, de 22 semaines (majoration de 18 jours en cas de partage). Le congé peut débuter au plus tôt 7 jours avant la date prévue d'arrivée de l'enfant au foyer.

Congé de présence parentale :

Durée maximale de 14 mois sur une période de 36 mois pour rester auprès d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap nécessite une présence parentale soutenue. Ce congé n'est pas rémunéré mais l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale. Les durées de congés de présence parentale sont prises en compte pour l'avancement, la promotion, la constitution du droit à pension au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2004.

Autorisation d'absence pour garde d'enfants :

Tout agent qui a la garde d'enfants peut bénéficier des six jours d'autorisation d'absence (correspondant à une obligation hebdomadaire, plus 1 journée).

Pour les agents qui assument seuls la garde de l'enfant ou dont le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne peut bénéficier d'une telle autorisation, cette durée est doublée.

Congé de solidarité familiale :

Ce congé permet d'assister un parent ou une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance en soins palliatifs.

Il peut être accordé sous trois formes : pour une période continue, par périodes fractionnées de 7 jours ou sous forme d'un service à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Le congé de solidarité familiale ne peut excéder six mois. L'agent n'est pas rémunéré mais peut percevoir durant 21 jours (42 maximum en cas de service à temps partiel) une allocation journalière de 53,17 €. Le congé prend fin à l'issue de la durée ou trois jours après le décès.

Autorisation d'absence pour événements familiaux :

Mariage ou PACS : 5 jours,

Naissance ou adoption : 3 jours,

Maladie très grave ou décès du conjoint, père, mère ou enfant : jusqu'à 3 jours (en fonction de la proximité),

Décès du beau-père, belle-mère, frère ou sœur : 1 jour (durée pouvant être majorée sur autorisation du chef de service pour prendre en compte les déplacements),

Congé parental : Il s'agit d'une position de gestion - et non d'un congé à proprement parler - qui s'apparente à la disponibilité.

Il peut être accordé au père ou à la mère, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (ou pendant 3 ans après l'adoption), par périodes de six mois. Il est de droit et ne peut donc être refusé à l'agent. La durée du congé parental est prise en compte pour la constitution des droits à pension au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2004 dans la limite de 3 ans par enfant. Cette durée compte pour moitié dans l'avancement d'échelon.

Le congé parental n'est pas rémunéré mais les agents prenant un congé parental pour élever un enfant peuvent bénéficier d'aides de la caisse des allocations familiales (CAF), sous réserve de remplir les conditions : le complément de libre choix d'activité (CLCA) ou le complément optionnel de libre choix d'activité s'ils ont au moins 3 enfants.

Don de jours de repos à un collègue :

Un agent peut, à sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou à une partie de ses congés au bénéfice d'un autre agent ayant le même employeur dès lors que ce collègue assume la charge d'un **enfant de moins de 20 ans gravement malade**. Ce don peut être fait jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle les jours de repos sont acquis, à l'exception des jours épargnés sur un compte épargne-temps qui peuvent être donnés à tout moment. Certains jours comme les jours de repos compensateur et les jours bonifiés ne peuvent pas être « donnés » dans ce cadre.

Pour sa part, l'agent qui souhaite bénéficier de ce type d'action doit en faire une demande écrite auprès de son service gestionnaire, cette demande étant accompagnée d'un certificat médical. La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est limitée à 90 jours par enfant et par année civile. Ce type de congé peut être fractionné (à la demande du médecin qui suit l'enfant malade). L'agent ayant obtenu ce congé a droit au maintien de sa rémunération pendant cette période d'absence.

Le dispositif a été étendu aux **proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap** (Décret à paraître).

Absences diverses :

- **Candidature à un mandat électif** : facilité de service (aménagement du temps de travail) de 10 jours pour les mandats locaux, 20 jours pour les mandats nationaux,

- **Préparation aux concours et examens** : décharge de service limitée à 8 jours par an et 24 jours sur l'ensemble de la carrière,

- **Facilités horaires pour les rentrées scolaires,**

- **Certaines fêtes religieuses,**

- **Participation aux concours** : durée des épreuves plus délai de route,

- **Représentants de parents d'élèves** : sur justification,

- **Sapeurs-pompiers** : selon convention locale avec le SDIS,

- **Jury d'assises** : de droit sur justificatif,

- **Réserviste** : de droit.

- **Activités mutualistes.**



Les droits syndicaux

ASA (Autorisations Spéciales d'Absence) et CTS (Crédit de Temps Syndical)

Nature des droits	Utilisation des droits	Durée maximale par agent	Convocation, mandat	Délais de route	Bénéficiaires
ASA 13 (art 13 du décret n°82-447 du 28 mai 1982)	- Congrès - Réunions des organismes directeurs	20 jours par an (le refus d'autorisation d'absence doit faire l'objet d'une motivation de l'administration)	Présentation obligatoire d'une convocation ou d'un mandat	Les délais de route éventuels s'ajoutent	Tout adhérent mandaté pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions de leurs organismes directeurs dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés
ASA 15 (art 15 du décret n°82-447)	- Réunions organisées par l'administration (CT, CHSCT, CAP, CDASS...) - CESER - Conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes	Sans limitation (de plein droit)	Présentation obligatoire d'une convocation ou d'un mandat	Les délais de route éventuels s'ajoutent (ainsi qu'un temps égal à la durée de la réunion pour assurer la préparation et le compte rendu)	- Tout représentant syndical mandaté, désigné par le syndicat ou élu (titulaire et suppléant) - Experts
Crédit de Temps Syndical (CTS) (art 16 du décret n°82-447) (Fusion des ASA 14 et des DAS depuis 2012)	Activités syndicales au plan local ou national	Attribuées par le syndicat aux sections qui en font la demande. Le syndicat en détient un nombre limité (répartition d'un contingentement ministériel, déterminé à l'issue du renouvellement général des comités techniques) Elles s'expriment en Décharges d'Activités ou en Crédit d'Heures (cumul possible) ➤ Décharges d'activité : Exprimées sous forme de quotité annuelle de temps de travail en %. (Permanents, assimilés permanents) ➤ Crédit d'heures Utilisés sous forme d'autorisations d'absence par demi-journées (si la désignation d'un agent se révèle incompatible avec la bonne marche du service, l'administration doit motiver son refus et inviter l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent)	Pas de convocation	Pas de délai de route	➤ Décharges d'activité : Adhérents déchargés de service à temps plein ou temps partiel (Permanents et assimilés permanents syndicaux) La liste nominative, établie par le syndicat, est communiquée aux chefs de service par la DG. ➤ Crédit d'heures : La part des CTS utilisée en crédit d'heures et la répartition par sections est communiquée par le syndicat à la DG.
ASA Réunions Régionales (Instruction générale PCM n°2004-01 du 21/07/04 art 7.1.1.4)	Réunions syndicales régionales	2 jours par an	Les demandes sont adressées aux chefs de service par l'organisation syndicale au moins 8 jours à l'avance	Délais de route compris	Tout adhérent ou agent désigné par le syndicat ou la section locale
L'Heure mensuelle d'Information (H.M.I.) (art 5 du décret n°82-447)	Les organisations syndicales représentatives (au moins 1 siège au CT local ou au CT ministériel) sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information.	1 heure par mois (possibilité de regroupement en cas de dispersion des services, sous réserve des nécessités de service dûment motivées, dans la limite de 3 heures par trimestre et 12 heures par année civile)	Informé le chef de service	Les délais de route éventuels s'ajoutent	Chaque agent a le droit de participer, à son choix, à l'une de ces réunions d'information
L'Heure Trimestrielle d'Information Inter-directionnelle (HTII) (Instruction générale PCM n°2004-01 du 21/07/04 art 7.1.6)	Les syndicats considérés comme représentatifs au niveau local dans l'une des directions du ministère sont autorisés à tenir, pendant les heures de service, une réunion inter-directionnelle pour les agents, dans les locaux de l'une des directions concernées	1 heure par trimestre Cumulables sous réserve des nécessités de service Contingent de 4 heures par année civile	Informé le chef de service	Les délais de route éventuels s'ajoutent	Chaque agent a le droit de participer, à son choix, à l'une de ces réunions d'information

Montant de la retraite de base = dernier traitement indiciaire brut x 75 % x (nombre de trimestres liquidables / nombre de trimestres nécessaires pour une retraite pleine) x Coefficient de minoration ou de majoration

Sauf exceptions, le traitement indiciaire pris en compte est le dernier traitement indiciaire brut détenu depuis au moins 6 mois à la date de cessation de fonctions.

Pour le **travail à temps partiel**, le calcul s'effectue sur la base du traitement indiciaire à plein temps. Pour le calcul de la pension, les périodes à temps partiel accordées sous réserve des nécessités de service sont comptées au prorata de la durée légale de travail à taux plein. Toutefois, depuis 2004, il est possible de cotiser à la retraite sur la base du traitement indiciaire à taux plein. La prise en compte de la durée non travaillée et surcotisée est limitée à 4 trimestres (8 en cas d'incapacité permanente d'au moins 80 %).

La **NBI** ouvre droit à un supplément de pension calculé en fonction de la durée de perception de ce complément de rémunération et du montant moyen annuellement perçu.

Droit à l'information sur la retraite :

En tant que fonctionnaire, vous bénéficiez d'un droit à l'information sur la retraite : un document d'information, un relevé de situation individuelle, un entretien d'information et une estimation indicative globale. L'accès à ces dispositifs d'information varie selon votre âge et votre durée d'assurance.

Durée minimale de services dans la fonction publique :

Pour avoir droit au bénéfice d'une pension de retraite de la fonction publique, le fonctionnaire sédentaire doit accomplir au moins 2 ans de services effectifs et le fonctionnaire de catégorie active doit justifier d'au moins 17 ans de services actifs.

Catégorie sédentaire / catégorie active :

Les agents de la DGCCRF sont, en règle générale, classés en **catégorie « sédentaire »** au regard des pensions civiles de retraite. Néanmoins, certains cas particuliers existent.

Notamment, l'article 28 du Décret n° 2007-119 du 30 janvier 2007 dispose que « les fonctionnaires de l'ancien corps des commissaires des services déconcentrés de la concurrence et de la consommation nommés avant le 2 août 1995 et qui étaient classés en catégorie B au regard des pensions civiles et militaires de retraite (**catégorie « active »**) continuent à bénéficier de ce régime à titre personnel ».

Nous conseillons vivement aux collègues qui pourraient être concernés de se rapprocher du Bureau 2A.

Périodes d'assurance :

Les services accomplis par le fonctionnaire et pris en compte pour déterminer le droit à pension sont les périodes de travail en qualité de fonctionnaire stagiaire et titulaire, les services militaires, les services accomplis en tant qu'agent non titulaire ayant fait l'objet d'une validation de services, certaines périodes d'inactivité pour s'occuper d'un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004 et les années d'études rattachées.

Minoration et majoration des taux :

Lorsque le fonctionnaire part en retraite avant la limite d'âge sans justifier de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension à taux plein, le montant de sa pension est réduit en fonction du nombre de trimestres manquant, dans la limite de 20 trimestres. Un coefficient de minoration de la pension (« **décote** ») est appliqué, qui varie selon l'année d'ouverture des droits à départ à la retraite.

Taux de décote applicable en fonction de l'année d'ouverture des droits à la retraite	
Année d'ouverture des droits au départ à la retraite	Taux de décote applicable par trimestre manquant
2011	0,75%
2012	0,875%
2013	1%
2014	1,125%
2015 et au-delà	1,25%

A l'inverse, lorsque le fonctionnaire a atteint l'âge minimum légal de départ en retraite, pour chaque trimestre validé au-delà du nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein, le montant de la pension subira un coefficient de majoration (« **surcote** »). Son application se limite à 20 trimestres et nécessite que l'assuré ait au moins 60 ans. D'autres cas de majoration du montant de la pension sont prévus par loi (majoration à partir de 3 enfants ; majoration pour handicap).

La **surcote** est de 1,25% par trimestre supplémentaire de cotisations.

Âge minimum de départ en retraite :

Fonctionnaire de catégorie sédentaire :

Naissance du fonctionnaire	Âge minimum de départ en retraite
Avant le 1er juillet 1951	60 ans
Entre le 1er juillet et le 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois
En 1952	60 ans et 9 mois
En 1953	61 ans et 2 mois
En 1954	61 ans et 7 mois
À partir de 1955	62 ans

Fonctionnaire de catégorie active :

Naissance du fonctionnaire	Âge minimum de départ en retraite
Avant le 1er juillet 1956	55 ans
Entre le 1er juillet et le 31 décembre 1956	55 ans et 4 mois
En 1957	55 ans et 9 mois
En 1958	56 ans et 2 mois
En 1959	56 ans et 7 mois
À partir de 1960	57 ans

Retraite à taux plein :

Le fonctionnaire peut bénéficier d'une retraite à taux plein à condition de remplir une condition d'âge ou de durée d'assurance. Les conditions diffèrent selon la catégorie (active ou sédentaire). Il existe des dérogations à ces conditions d'âge et de durée d'assurance.

ATTENTION : retraite à taux plein (75% sans décote) ne signifie pas retraite pleine, dans la mesure où le montant est toujours calculé au prorata du nombre de trimestre liquidables.

➔ Retraite à taux plein : condition d'âge :

Sauf dérogation, le fonctionnaire qui atteint la limite d'âge doit cesser son activité et liquider sa pension de retraite. Il bénéficie alors automatiquement d'une retraite à taux plein, quelle que soit sa durée d'assurance.

De manière transitoire, la décote n'est pas appliquée pour les fonctionnaires qui atteignent un certain âge, dans des conditions qui varient en fonction de la date de naissance :

Fonctionnaire sédentaire : âge d'annulation de la décote		
Date de naissance	Limite d'âge	Âge d'annulation de la décote
Entre le 1er janvier 1951 et le 30 juin 1951	65 ans	62 ans 9 mois
Entre le 1er juillet 1951 et le 31 août 1951	65 ans 4 mois	63 ans 1 mois
Entre le 1er septembre 1951 et le 31 décembre 1951	65 ans 4 mois	63 ans 4 mois
Entre le 1er janvier 1952 et le 31 mars 1952	65 ans 9 mois	63 ans 9 mois
Entre le 1er avril 1952 et le 31 décembre 1952	65 ans 9 mois	64 ans
Entre le 1er janvier 1953 et le 31 octobre 1953	66 ans 2 mois	64 ans 8 mois
Entre le 1er novembre 1953 et le 31 décembre 1953	66 ans 2 mois	64 ans 11 mois
Entre le 1er janvier 1954 et le 31 mai 1954	66 ans 7 mois	65 ans 4 mois
Entre le 1er juin 1954 et le 31 décembre 1954	66 ans 7 mois	65 ans 7 mois
1955	67 ans	66 ans 3 mois
1956	67 ans	66 ans 6 mois
1957	67 ans	66 ans 9 mois
1958	67 ans	67 ans

Fonctionnaire actif : âge d'annulation de la décote		
Dates de naissance	Limite d'âge	Âge d'annulation de la décote
Entre le 1er janvier 1956 et le 30 juin 1956	60 ans	57 ans 9 mois
Entre le 1er juillet 1956 et le 31 août 1956	60 ans 4 mois	58 ans 1 mois
Entre le 1er septembre 1956 et le 31 décembre 1956	60 ans 4 mois	58 ans 4 mois
Entre le 1er janvier 1957 et le 31 mars 1957	60 ans 9 mois	58 ans 9 mois
Entre le 1er avril 1957 et le 31 décembre 1957	60 ans 9 mois	59 ans
Entre le 1er janvier 1958 et le 31 octobre 1958	61 ans 2 mois	59 ans 8 mois
Entre le 1er novembre 1958 et le 31 décembre 1958	61 ans 2 mois	59 ans 11 mois
Entre le 1er janvier 1959 et le 31 mai 1959	61 ans 7 mois	60ans 4 mois
Entre le 1er juin 1959 et le 31 décembre 1959	61 ans 7 mois	60 ans 7 mois
1960	62 ans	61 ans 3 mois
1961	62 ans	61 ans 6 mois
1962	62 ans	61 ans 9 mois
1963	62 ans	62 ans

Dérogations à la limite d'âge :

Dérogation à la limite d'âge pour enfants :

Si le fonctionnaire a encore un ou plusieurs enfants à charge lorsqu'il atteint la limite d'âge, il peut poursuivre son activité à raison d'un an supplémentaire par enfant, dans la limite de 3 ans.

Si à la date de son 50^e anniversaire, il était parent d'au moins 3 enfants vivants, il peut poursuivre son activité professionnelle une année supplémentaire.

Dérogation pour carrière incomplète :

La poursuite d'activité est possible si le fonctionnaire ne dispose pas du nombre de trimestres suffisant pour bénéficier d'une retraite à taux plein lorsqu'il atteint la limite d'âge. Il peut demander à poursuivre son activité, pendant 10 trimestres au maximum, et dans la limite de la durée d'assurance exigée pour bénéficier d'une retraite à taux plein. L'administration peut répondre défavorablement à cette demande si l'intérêt du service le justifie.

Dérogation propre aux emplois de direction (catégorie sédentaire)

Dérogation jusqu'à la limite d'âge du fonctionnaire sédentaire (catégorie active)

➔ Retraite à taux plein : condition de durée d'assurance :

Fonctionnaire de catégorie sédentaire :

Nombre de trimestres d'assurance requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein avant la limite d'âge, en fonction de l'année de naissance	
Année de naissance	Durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein
1948 (ou avant)	160 trimestres (40 ans)
1949	161 trimestres (40 ans et 3 mois)
1950	162 trimestres (40 ans et 6 mois)
1951	163 trimestres (40 ans et 9 mois)
1952	164 trimestres (41 ans)
1953	165 trimestres (41 ans et 3 mois)
1954	165 trimestres (41 ans et 3 mois)
1955	166 trimestres (41 ans et 6 mois)
1956	166 trimestres (41 ans et 6 mois)
1957	166 trimestres (41 ans et 6 mois)
1958, 1959 ou 1960	167 trimestres (41 ans et 9 mois)
1961, 1962 ou 1963	168 trimestres (42 ans)
1964, 1965 ou 1966	169 trimestres (42 ans et 3 mois)
1967, 1968 ou 1969	170 trimestres (42 ans et 6 mois)
1970, 1971 ou 1972	171 trimestres (42 ans et 9 mois)
1973 et après	172 trimestres (43 ans)

Fonctionnaire de catégorie active :

Nombre de trimestres d'assurance requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein avant la limite d'âge, en fonction de l'âge minimum de départ à la retraite	
Année d'ouverture des droits de départ à la retraite	Durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein
2008	160 trimestres (40 ans)
2009	161 trimestres (40 ans et 3 mois)
2010	162 trimestres (40 ans et 6 mois)
2011	163 trimestres (40 ans et 9 mois)
2012	164 trimestres (41 ans)
2013 ou 2014	165 trimestres (41 ans et 3 mois)
2015, 2016 ou 2017	165 trimestres (41 ans et 3 mois)
2018, 2019 ou 2020	166 trimestres (41 ans et 6 mois)
2021, 2022 ou 2023	167 trimestres (41 ans et 9 mois)
2024, 2025 ou 2026	168 trimestres (42 ans)

➔ Dérogations : retraite à taux plein

- sans condition d'âge ni de durée d'assurance en cas de retraite pour invalidité d'origine professionnelle ou non professionnelle,
- sans condition d'âge, si vous avez élevé un enfant de moins de 20 ans atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80%,
- sous certaines conditions d'âge et de durée d'assurance en cas de retraite anticipée pour handicap,
- dès l'âge légal de départ à la retraite et sans conditions de durée d'assurance, en cas d'incapacité permanente au moins égale à 50 %.

Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP):

Instaurée depuis 2005, la retraite additionnelle de la fonction publique est une prestation de retraite versée en complément de la retraite de base. Pendant sa carrière, le fonctionnaire accumule des points de retraite.

Ceux-ci sont calculés en prenant en compte diverses primes et indemnités versées au fonctionnaire durant sa carrière.

Pour bénéficier de la retraite additionnelle, le fonctionnaire doit avoir au minimum l'âge minimum légal de départ à la retraite (qui varie en fonction de sa date de naissance).

Simulateur de calcul :

Vous pouvez estimer le montant de la pension que vous pouvez obtenir au titre de votre carrière dans la Fonction publique en utilisant le simulateur de calcul sur l'Espace Numérique Sécurisé des Agents Publics :

ensap.gouv.fr

ATTENTION :

- La loi de 2010, dans ses articles 46 et 53, est venue modifier le paiement des pensions à compter du 1er juillet 2011 : la pension est due à compter du 1er jour du mois suivant le dernier jour d'activité (à l'exception des agents partant à la limite d'âge ou pour invalidité) et celle-ci est versée à mois échu.

Il convient donc de demander de cesser son activité le dernier jour du mois, pour éviter une rupture de rémunération (le salaire du dernier mois est calculé au prorata des jours travaillés, selon la règle du 1/30^eème).

- Tout trimestre incomplet n'est pas comptabilisé dans la durée des services retenus pour le calcul de la pension.

Service des retraites de l'Etat
10 boulevard Gaston Doumergue
44964 NANTES CEDEX 9

Tél. : 02 40 08 87 65



Vous pensez que se syndiquer ne sert à rien ?

Que les syndicats sont ringards ?

L'individualisme, le chacun pour soi sont le terreau du libéralisme, c'est à dire de la loi du plus fort. Or, il est illusoire de croire qu'on est assez fort pour se défendre tout seul dans le contexte de réformes destructrices, qui ont transformé les agents du service public en « ETP » et en « BOP » !

Réformes successives, programme « Action Publique 2022 », Loi de transformation de la Fonction Publique, modularité, interministérialité, interdépartementalité, mutualisations multiformes, privatisations ou abandons de missions, suppression d'emplois, mobilité forcée, arbitraire... **La machine à casser le service public est en marche !**

Les plans de rigueur budgétaire se succèdent depuis 2010 et aboutissent invariablement à supprimer des missions et des emplois publics, à remettre en cause l'égalité des droits des citoyens et à casser les statuts des fonctionnaires.

La suppression drastique de moyens dont elle a été victime et la remise en cause de ses missions dans un cadre interministériel ont transformé la DGCCRF en laboratoire de la casse des administrations de l'Etat.

Les réformes en cours et à venir aggravent encore la situation et n'épargneront personne !

Ce qui se profile est un véritable danger pour le Service Public républicain et pour les agents du Service Public.

Mais le syndicalisme est, par nature, optimiste. Nous devons préparer ensemble l'avenir.

Face au libéralisme, répondez par la liberté, qui ne se conçoit pour **FO** que reliée à l'égalité et à la fraternité et qui n'a un sens que par le droit fondamental de pouvoir **s'unir pour être plus forts et se faire respecter.**

Se syndiquer, c'est une affaire de solidarité mais aussi de responsabilité personnelle.

Se syndiquer, c'est donner les moyens au syndicat de mener son action, de peser dans les décisions, de donner à chacun une vie meilleure.

Si, comme nous, vous pensez qu'il vaut mieux agir que subir, créer des liens et non des chaînes,

alors rejoignez-nous !



Pourquoi choisir CCRF-FO ?

PARCE QUE FO :

- est un **syndicat indépendant**, non inféodé à une idéologie, à des groupes de pression ou à des lobbies.
- c'est la **force de l'unité** au sein d'une Confédération, qui permet une vision d'ensemble de la situation, indispensable à la compréhension et à la défense des dossiers complexes.
- Est la **première organisation syndicale** dans la Fonction publique d'Etat et défend avec force et conviction le service public républicain.
- est **présent** et agit efficacement à tous les niveaux (Fédération Générale des Fonctionnaires **FO**, Fédération des Finances **FO**, Conseil Supérieur de la Fonction Publique, CT Ministériel Bercy, CT central des DDI, CT S des DIRECCTE, CT directionnel, CT locaux des DDI, Unions départementales...).

PARCE QUE CCRF-FO :

- est un **syndicat revendicatif et réactif**, aux revendications claires, précises, non fluctuantes au gré des influences extérieures.
- **refuse la compromission.**

PARCE QU'À CCRF-FO

- la Secrétaire générale et le Secrétaire général adjoint ne sont pas des « permanents syndicaux » à temps complet déconnectés des réalités du terrain, mais des **agents en activité** dans les services, au contact quotidien avec ces réalités.

PARCE QUE POUR CCRF-FO

- un syndicat tient sa légitimité et sa crédibilité de ce qu'il exprime fidèlement **les revendications de ses adhérents** en les conciliant avec l'intérêt général.

Parce que, tout simplement, avec vous **CCRF-FO** serez **informés, entendus, soutenus et défendus.**

Par ailleurs, en adhérent à **FORCE OUVRIÈRE** :

- Vous bénéficiez dans le cadre professionnel d'une assistance juridique.
- Vous êtes adhérent de droit de l'Association Force Ouvrière Consommateur (**A.F.O.C.**), qui, dans la vie quotidienne peut vous informer, vous conseiller, vous aider.
- Chaque adhérent est assuré en cas d'accident corporel dans le cadre de son activité syndicale, ainsi que son véhicule.
- Vous bénéficiez d'un crédit d'impôt de 66% du montant de votre adhésion.

Résister, Revendiquer, Reconquérir.



FORCE OUVRIÈRE
www.force-ouvriere.fr

FO
la force syndicale





BULLETIN D'ADHESION CCRF-FO - Année 2019

Nom/Prénom :	GRADE :
ADRESSE ADMINISTRATIVE :	INM :
ADRESSE PERSONNELLE :	
Date et signature :	Montant de la cotisation (*) : - jusqu'à l'indice 495 : $INM \times 0,29$ - à partir de l'indice 496 : $INM \times 0,30$ 66 % de la cotisation syndicale sont déductibles du montant de l'impôt sur le revenu (crédit d'impôt).

☐ **J'OPTÉ pour le prélèvement automatique de ma cotisation (1)**

(6 mois maximum, majorés de 0,50 € mensuels pour frais bancaires)

1°) Cotisation 2017 ou 2018 déjà prélevée par prélèvements : ces derniers ne seront reconduits qu'après réception de ce bulletin d'adhésion ou accord transmis par le biais de la messagerie

2°) première demande ou changement des coordonnées bancaires : nous transmettre un R.I.B. - Nous t'adresserons l'autorisation de prélèvement à compléter

☐ **JE N'OPTÉ PAS pour le prélèvement automatique de ma cotisation (1)**

Ci-joint un chèque correspondant au montant de ma cotisation, libellé au nom du "syndicat CCRF-FO" (règlement possible par 2 ou 3 chèques adressés en même temps, en mentionnant les dates souhaitées de mise à l'encaissement)

(1) rayer la mention inutile

(*)

- Primo-adhérent : le montant de la cotisation est à diviser par 2.
- Stagiaires : cotisation de 30 € pendant l'année du stage.
- Retraités : le montant de la cotisation est à diviser par 2.
- Temps partiel : application du pourcentage.

Adresse : CCRF FORCE OUVRIÈRE 46 rue des Petites Écuries 75010 PARIS

Mail : FO@dgccrf.finances.gouv.fr