

du 24 au 26 janvier 2023 à SETE

Résolution de la section « Cadres » CCRF-FO

Nous revendiquons une évolution du statut cadre CCRF :

Dans un contexte où les cadres CCRF s'investissent fortement pour porter les politiques publiques, qu'elles soient interministérielles ou relèvent des missions de la DGCCRF, force est de constater que leur situation, leur déroulement de carrière et leur possibilité d'évolution ne sont pas à la hauteur de l'énergie et des compétences qu'ils mettent quotidiennement au service de l'administration.

Ils constatent une désaffection pour le métier, des conditions d'exercice de plus en plus difficiles, un manque de visibilité sur l'évolution de leur carrière, des contraintes financières que certaines affectations entraînent, un statut qui ne leur permet pas de candidater sur certains emplois DATE et d'Administration Centrale.

Face à ces inégalités de traitement, **la section CCRF-FO cadres revendique, de façon prioritaire, une adaptation du statut** aux nouvelles conditions d'exercice créées par la REATE afin de permettre des parcours fluides entre les DDI, les DREETS et l'administration centrale et ses services nationaux.

Nous revendiquons prioritairement la création d'un échelon HEB, pour mettre en cohérence et en parité notre statut avec celui des cadres des autres administrations et nous permettre notamment de candidater et d'accéder plus aisément à certains emplois DATE classés en groupe II.

Il est indispensable de créer la parité entre les cadres CCRF et les cadres des autres administrations, de façon à sortir de cette image de « cadre de second plan » que le statut actuel laisse supposer. Il en va de l'image de la DGCCRF, de la capacité d'influence de son réseau et de la possibilité pour les cadres de porter de façon crédible et efficace nos missions spécifiques dans le cadre de la nouvelle organisation de l'administration territoriale.

La revalorisation du statut des cadres CCRF doit également se traduire par :

- **La création d'un échelon fonctionnel contingenté d'administrateur général de la CCRF** (indice sommital HEC).
- La **linéarisation des grades de DD2 et DD1**, au même titre qu'elle a été réalisée pour les grades d'IP2 à IP1 (avec un indice sommital **HEB**).



Nous exigeons l'amélioration de la situation particulière des inspecteurs principaux :

De par leurs fonctions, la mise en œuvre au quotidien des missions de la DGCCRF repose d'abord et avant tout sur ses inspecteurs principaux. Par ailleurs ils sont les cadres dirigeants de demain. **De la qualité de leur recrutement dépend l'avenir de notre réseau et ceci suppose un minimum d'attractivité de la fonction.**

Il convient de rendre plus attrayant le statut d'IP afin d'augmenter le vivier des candidats et d'éviter que le management soit pris en charge par des inspecteurs ou des inspecteurs experts dont ce n'est pas la vocation.

Il est urgent de lever certains obstacles d'ordre financier. Un IP nouvellement recruté subit très souvent une perte substantielle de rémunération par rapport à sa situation antérieure (perte de la NBI, baisse du niveau des primes, frais liés à la mobilité, double domiciliation, reclassement indiciaire défavorable pour les inspecteurs expert).

Nous revendiquons l'instauration d'une prime d'installation pour les IP nouvellement recrutés et que soit amélioré le régime indemnitaire du grade.

La pénurie d'IP et les faibles effectifs CCRF dans certains départements va inexorablement entraîner l'affectation croissante de cadres multi-sites. **Cette nouvelle mission délicate doit faire l'objet d'une reconnaissance spécifique (NBI, promotion lors de l'installation).**

Nous demandons la création d'une véritable doctrine d'emploi facilitant les parcours et un véritable accompagnement des cadres :

- Que soit établie une cartographie des emplois et des grades, un implanté qui, sans être figé, permette d'offrir plus de visibilité sur les postes à pourvoir ou susceptibles de le devenir et, de ce fait, faciliter les mobilités géographiques entravées par certaines contraintes objectives (emploi du conjoint notamment).
- Soit organisé un recueil annuel des vœux de mobilité des cadres.
- Soit créée une cellule dédiée à l'accompagnement personnalisé des cadres afin de suggérer des parcours.
- Que des critères transparents pour les promotions soient arrêtés.
- Défendre les candidatures des cadres CCRF sur les emplois DATE.