

INFORMATION

CCRF

GT directionnel du 24 mai 2017 Une reprise du dialogue social plutôt laborieuse !

Suite au courrier adressé à la Directrice Générale le 28 avril 2017 par l'ensemble de l'intersyndicale nationale CCRF, les OS ont été invitées à participer à un groupe de travail directionnel le 24 mai 2017, présidé par M. de GERY.

La délégation **CCRF-FO** était composée de Françoise LAGOUANERE, Dominique GENDRON et Emilie PATTEYN.

✚ **Projet de procédure relative à la mise en place de Conseillers Mobilité Carrière au sein de la DGCCRF**

Dans sa déclaration liminaire (**Message 2017-11**), **CCRF-FO** a dénoncé la nouvelle attaque portée contre le Statut général de la Fonction Publique avec la récente **Ordonnance mobilité**, qui vise à transformer les fonctionnaires en agents polyvalents et interchangeables inter et intra Fonctions Publiques.

Dans ce contexte, le projet de procédure de mise en place des **Conseillers Mobilité Carrière (CMC)** à la DGCCRF serait, selon l'Administration, **un pur hasard du calendrier**... C'est oublier qu'il s'agit d'un dispositif d'accompagnement RH des réformes !

CCRF-FO est largement intervenu pour faire éclaircir certains points du projet, portant notamment sur l'intervention du supérieur hiérarchique dans la procédure et sur la mise en place d'une gestion prévisionnelle des effectifs, emplois, compétences et carrières à la DGCCRF.

Selon M. de GERY, le dispositif GPRH a été suspendu pendant la mise en œuvre de la réforme régionale, mais il sera poursuivi et achevé...

Le réseau de CMC est créé avec la volonté de mettre en adéquation les besoins et les profils (toujours cette tendance à la multiplication des postes à profil !!!). Il sera structuré par catégories et positionné au Bureau des Ressources Humaines de la DGCCRF... sans création d'emplois (la mise en place du CSRH aurait permis de dégager du temps libre pour le suivi individuel des carrières et des parcours...), mais avec une formation des agents du Bureau 2A.

Les activités du CMC seront axées sur :

- L'appui aux agents (évolution de carrière, aide à la rédaction de CV, repositionnement et mobilité, développement des compétences, conseils statutaires).

- L'appui aux services (analyse des profils, aide à la décision en matière de recrutement, conseils en repositionnement et mobilités des agents, prospection des débouchés et postes vacants, soutien à la gestion de certaines situations individuelles).

L'entretien auprès du CMC aura lieu à la demande de l'administration ou de l'agent sans nécessité d'un visa hiérarchique. L'entretien téléphonique sera privilégié.

La procédure CMC sera présentée au Comité Technique directionnel en septembre ou octobre 2017.

✚ Mise en œuvre de la transparence des résultats de contrôles

CCRF-FO a réitéré son exigence de retrait du dispositif Alim'confiance, qui est trompeur pour le consommateur, inapplicable et dangereux pour l'Administration.

Jean-Louis GERARD (Sous-direction 4) a rappelé qu'à l'origine il avait été prévu d'intégrer la loyauté dans le dispositif mais que, face à l'importance de la charge de travail, seule la sécurité sanitaire avait été retenue puis restreinte à l'hygiène alimentaire.

Il considère qu'il s'agit d'une phase de test et qu'il est nécessaire que le contrôle d'un établissement soit pertinent pour entrer dans le dispositif, comme le précise l'instruction. La DG a d'ailleurs confirmé qu'aucune ressource supplémentaire d'agent ne serait affectée pour ces contrôles. **CCRF-FO a indiqué que cette position était extrêmement dangereuse car elle ouvrait un peu plus la porte à la mise en place d'agences vivement souhaitées par le lobbying des inspecteurs vétérinaires du Ministère de l'Agriculture.**

La livraison de la nouvelle version de SORA intégrant la mise en transparence est prévue pour le 12 juin, ainsi que la communication des lettres types de notification.

CCRF-FO a rappelé que le nouveau règlement n°2017-625 du 15 mars 2017 sur les contrôles officiels, qui sera applicable le 14 décembre 2019, imposait notamment la transparence des contrôles officiels avec une éventuelle publication sous forme de notation si un tel processus était cohérent, transparent et équitable.

En réponse, l'Administration considère que le dispositif évoluera pour devenir conforme à ce règlement..

Le plus inquiétant est bien que le seul maître d'œuvre demeure la DGAL ! La DGCCRF n'a donc pas son mot à dire. Or, le dispositif actuel est incohérent, opaque et inéquitable... mais cela importe-t-il ?

Ce dispositif est tout simplement un cas technocratique de texte inapplicable par manque de moyens. Mais l'Administration persiste ! Un bilan qualitatif et quantitatif sera dressé en fin d'année à l'occasion d'un GT.

✚ Indicateur de performance

Dès sa déclaration liminaire, **CCRF-FO a exigé le retrait de l'indicateur de productivité n° 2 (nombre de visite par ETPT), utilisé comme moyen de pression et de culpabilisation dans certains départements (congés de maternité et/ou paternité, activité syndicale, ...).**

Jérémie VALLET (Bureau 2D) a rappelé que la DGCCRF s'inscrivait dans une démarche de performance ancienne, basée sur la présence sur le terrain et que le rapport Auvigne-Masurel avait noté une baisse conséquente du nombre de visites, proportionnellement supérieure à la baisse des effectifs. Il était donc important de suivre cette baisse et de la stabiliser, par l'introduction d'un indicateur de présence sur le terrain... **sans doute pour assurer l'affichage mensonger d'une DGCCRF performante, à forte présence sur le terrain... et d'un plan d'actions interministériel efficace !**

M. de Gery a précisé :

- qu'il existait de nombreux indicateurs (beaucoup trop nombreux pour **CCRF-FO !!!**) et qu'il convenait de les prendre en compte collectivement,
- qu'il était préférable d'avoir moins de contrôles et une meilleure qualité de ces derniers... mais qu'il était nécessaire de rendre compte de l'activité,
- que l'indicateur n° 2 était un objectif qui sera ou non atteint et révisé l'année suivante,
- qu'il s'agissait d'un objectif national et que cela avait bien été indiqué aux cadres, qui ne devraient pas le considérer comme le seul objectif dans l'évaluation des agents... **manifestement il reste beaucoup de travail à l'Administration pour sensibiliser les récalcitrants !.**

✚ Traitement des dossiers ZUS

- 88 dossiers ont été reçus (3 pour la catégorie C, 38 pour la catégorie B et 47 pour catégorie A).
- 75 % des dossiers ont été traités (soit 67 dossiers dont 2 en C, 30 en B et 35 en A).
- 3 dossiers ont été jugés irrecevables. Les autres sont en cours de traitement.

✚ Questions diverses

- **PPCR catégorie A** : GT prévu courant juin (CT Ministériel en septembre).
- **Import Bio** : réflexion en cours pour quantifier la charge de travail de ce dispositif.