

INFORMATION

CCRF

Comité Technique « Personnels et Missions » du 15 novembre 2018 Déclaration liminaire CCRF-FO

Madame la Présidente,

Vous n'ignorez pas que, depuis des mois, les agents de la DGCCRF se trouvent dans un état de sur-stress permanent, tant la situation est confuse, l'opacité entretenue et les méthodes de management par le stress généralisées.

CCRF-FO vous a remis la semaine dernière un document comprenant un questionnement reprenant un ensemble d'interrogations sur le dossier DGCCRF.

Nous déplorons ce décalage d'une semaine dans des réponses que nous souhaitons immédiates et dans un débat qu'il est urgent de tenir enfin, compte tenu du contexte et de l'approche des arbitrages du mois de décembre.

Nous reformulons donc nos questions :

- Quel est précisément le projet porté par la DGCCRF et le Ministre dans le cadre AP 2022 ?

CCRF-FO a bien compris qu'il ne s'agit pas pour vous, hélas, de porter un projet stratégique ambitieux pour une DGCCRF efficace et force est de reconnaître que vous n'en avez jamais donné l'illusion...

Votre feuille de route, comme celle de tous les Ministères, consiste uniquement à répondre à une contrainte de réduction budgétaire en utilisant les leviers AP 2022 : suppressions et externalisations de missions, mutualisations, interdépartementalité, regroupement de structures, e.administration.

Nous vous demandons d'abattre enfin votre jeu.

- Comment ce projet peut-il s'imbriquer avec les propositions des Préfets de région ?
- Une revue des indicateurs de la DGCCRF est-elle envisagée dans le cadre AP 2022 ?

- Où en est le débat sur la répartition des compétences DGCCRF/DGAL et sur la création d'une Police unique de la sécurité de l'alimentation, quel axe est soutenu par la DGCCRF et le Ministre, quels arguments sont avancés, quelles sont les perspectives ?

CCRF-FO s'oppose résolument à toute intégration d'effectifs opérationnels CCRF sous une autorité DGAL, qui scellerait la mise à mort de notre administration.

- La question de la répartition des effectifs dans le contexte intolérable de la réduction 2018 et de celle annoncée pour 2019 est cruciale.

CCRF-FO exige encore, comme elle le fait depuis des mois, une cartographie précise... qui n'est toujours pas communiquée aux organisations syndicales alors même que les pré-dialogues de gestion 2019 démarrent déjà...

- Dans l'attente d'arbitrages, les schémas régionaux de mutualisation et les diverses décisions d'« interdépartementalité » résultant du plan d'actions « Macron » perdurent et s'amplifient en toute opacité, avec des méthodes de management à la hussarde inacceptables.

CCRF-FO exige depuis le départ et de manière réitérée communication de l'ensemble des éléments.

L'Administration ne peut pas prétendre ignorer ces informations et doit les communiquer aux organisations syndicales.

Nous rappelons en effet que, lors du CT directionnel du 2 décembre 2016, Mme HOMOBONO avait indiqué que les schémas régionaux avaient été réalisés et transmis à l'Administration Centrale pour faire l'objet d'un examen sur la base d'une grille d'évaluation. Ces schémas sont donc bien détenus par la Direction Générale et, puisque cette dernière affirme ne pas naviguer à vue, elle détient logiquement les éléments d'évolution !

- Quel est l'avenir des Pôles C ?

Une évolution du périmètre d'exercice de leurs missions est-elle envisagée, comme le préconisent certains chefs de Pôle C ? Si tel est le cas, cette question doit impérativement être débattue dans le cadre de notre CT !

Outre l'ensemble de ces questions, qui appellent des réponses immédiates et circonstanciées de votre part pour qu'un véritable débat soit enfin ouvert, auquel nous participerons sur la base de nos revendications, **CCRF-FO** déplore le fait que la reconvoque de ce CT ait encore retardé d'une semaine la publication de la **décision relative à l'utilisation des technologies de l'information** par les organisations syndicales de la DGCCRF, seule direction de Bercy qui ne soit toujours pas en mesure de permettre aux OS la diffusion des messages syndicaux à l'ensemble des agents et ce en pleine période électorale, ce qui est intolérable !

Rappelons que la période de réserve démarre le 29 novembre...

CCRF-FO est très favorable l'utilisation de l'outil qui va être mis en place, compte tenu des difficultés rencontrées dans la diffusion des messages syndicaux, tout particulièrement en DDI.

Concernant le **bilan social 2017**, **CCRF-FO** souligne la qualité de ce document, particulièrement complet et détaillé.

A la lecture de ce bilan social, nous ne pouvons que constater que la situation des agents CCRF ne va pas en s'améliorant. En matière de RPS, il apparaît que 37 agents placés en DIRECCTE et 97 en DDI ont exprimé auprès du médecin de prévention des situations de **souffrance, de violence ou de harcèlement au travail**. La situation réelle est encore plus grave puisque tous les agents ne se sont pas exprimés, notamment ceux, très nombreux, qui n'ont pas de médecin de prévention !

CCRF-FO a alerté notre Administration à diverses reprises sur les méthodes de management intolérables utilisées par certains chefs de service pour tenir les indicateurs. Mais nous ne pouvons que constater que cela perdure et empire en dépit de nos signalements.

Par ailleurs, un élément d'analyse de ce bilan doit interpellé une Administration si prompte à soutenir les mutualisations régionales débridées et l'interdépartementalité : **augmentation de près de 46% du nombre d'accidents de trajet**, qui représentent eux-mêmes 56% des accidents (travail, mission, trajet) !

Le **bilan de formation 2017** montre tout comme en 2016 les difficultés rencontrées par nos collègues inspecteurs et contrôleurs « sortie Ecole », lors de leur **prise de poste**. Cela s'explique clairement par la complexité de nos missions et par l'absence du nécessaire tuilage en raison d'une GPRH inexistante à la DGCCRF, ce que **CCRF-FO** ne cesse de dénoncer depuis des années.

Nous constatons, en outre, que deux inspecteurs « sortie Ecole » ont encore été affectés sur des **fonctions d'encadrement d'équipe** et ce sans formation spécifique. Cette problématique nécessite l'ouverture d'un débat de fond dans le cadre de notre CT.

La **non-titularisation de contrôleurs et d'inspecteurs** de la promotion 2017/2018, tout comme l'année précédente et suivante est un échec non seulement pour les stagiaires mais également pour l'Administration, qui devrait s'interroger sérieusement sur la qualité de son recrutement, ses méthodes de formation initiale, le contenu de la formation et le suivi des stagiaires en difficulté, qui est de toute évidence perfectible.

Enfin, un point de l'ordre du jour porte sur une « **charte de déontologie** ».

L'absence de communication de document et l'intitulé « charte » signifient-ils que le projet de « guide de déontologie » a été abandonné et est susceptible d'être remplacé par une charte ?

Rappelons que **CCRF-FO** ne nie pas la nécessité d'un guide de déontologie à la DGCCRF, suite à la révision du statut général de la Fonction Publique par la loi de 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Néanmoins, il doit s'agir d'un guide et non d'une charte et ce document doit entrer dans une démarche d'information, de prévention et de transparence.

Le guide qui avait été présenté en groupes de travail auxquels **CCRF-FO** avait participé en contribuant à l'amender dans l'intérêt des agents, avait initialement pour effet de stigmatiser les agents enquêteurs de la DGCCRF, en créant une suspicion malsaine à leur égard, en ne faisant pas suffisamment référence à leurs droits, en durcissant leurs obligations et en ignorant les obligations déontologiques d'impartialité, de loyauté, voire de dignité, propres à l'encadrement.

Le syndicat **CCRF-FO** sera tout particulièrement attentif à la qualité de vos réponses, qui traduira votre capacité à instaurer un dialogue social à la DGCCRF.