

INFORMATION

CCRF

Comités Techniques « personnels et missions » du 14 décembre 2017 Deux CT dans la dernière ligne droite ... pour cocher la case « dialogue social » !

Suite au report du comité technique directionnel du 23 novembre 2017, deux comités techniques directionnels ont été programmés le 14 décembre.

CCRF-FO était représenté par Françoise LAGOUANERE.

Ordre du jour :

➔ Premier CT (reconvoqué) :

- Bilan social 2016 : pour avis.
- Bilan formation 2016 : pour avis.
- Procédure « Conseiller Mobilité-Carrière » : pour avis.
- Action publique 2022 : pour information.
- Bilan PARRE : pour information.

➔ Second CT :

- Examen du rapport social des DDI de 2017 sur le MEFI.

Déclaration liminaire CCRF-FO

Madame la Présidente,

Suite au report du comité technique directionnel du 23 novembre 2017 faute de quorum, toutes les organisations syndicales représentatives, à une exception près, ayant refusé de participer à une mascarade consistant à convoquer un comité technique hors délais et avec communication plus que partielle des documents relatifs à l'ordre du jour... deux comités techniques sont programmés ce jour.

Cette précipitation dans la dernière ligne droite est à l'image de la qualité du dialogue social à la DGCCRF. La case « dialogue social » sera cochée pour l'année 2017 et cela suffira à vous satisfaire !

Les textes réglementaires régissant le fonctionnement des CT sont si bien respectés à la DGCCRF qu'il est peut-être inutile de vous demander encore la communication des procès-verbaux des réunions 2015, 2016 et 2017 ?

● Concernant le bilan social 2016, CCRF-FO souligne la qualité de ce document, particulièrement complet et détaillé. Mais pourquoi attendre systématiquement l'arrivée de la toute fin de l'année pour présenter le bilan social de l'année précédente ?

A la lecture de ce bilan social, nous ne pouvons que constater que la situation des agents CCRF ne va pas en s'améliorant. Mais ça nous le savions déjà ... Nos alertes récurrentes restent toujours lettre morte !

Ce bilan laisse apparaître que le total des jours d'absence (notamment congés maladie, ...) est en très forte augmentation par rapport à 2015. Cette augmentation ne serait-elle pas liée au stress des dysfonctionnements avérés dans les directions interministérielles ?... Poser la question, c'est déjà y répondre !

Précisément, en matière de RPS, il apparaît que 41 agents placés en DIRECCTE et 83 en DDI ont exprimé auprès du médecin de prévention des situations de souffrance, de violence ou de harcèlement au travail. La situation 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, basées sur la division et la culpabilisation, utilisées par certains chefs de service (placés en DDI ou en DIRECCTE) pour tenir les indicateurs. La situation s'est encore aggravée depuis la mise en place de l'indicateur de productivité.

Mais nous ne pouvons que constater que cela perdure en dépit de nos signalements. A croire que la méthode est enseignée à l'ENCCRF et cautionnée par notre Direction Générale !!!



● **Le bilan de formation 2016** montre les difficultés rencontrées par nos collègues inspecteurs et contrôleurs « sortie Ecole », lors de leur prise de poste. Cela n'a rien d'étonnant eu égard à la complexité de nos missions et à l'absence du nécessaire tuilage en raison d'une GPRH inexistante à la DGCCRF, ce que **CCRF-FO** ne cesse de dénoncer.

Nous constatons, en outre, que deux inspecteurs « sortie Ecole » ont été affectés sur des fonctions d'animation régionale et un autre sur un poste d'encadrement ! Etonnant, non ??? Tout simplement, le fameux plan d'actions interministériel suit son cours, contre vents et marées et en dépit du bon sens !

L'évaluation différée de la formation initiale ne porte, à l'évidence, pas sur le ressenti des stagiaires quant aux méthodes pratiquées par l'ENCCRF. Les stagiaires vivent extrêmement mal la pression quotidienne découlant des méthodes de bachotage et de mise en concurrence mises en œuvre depuis plusieurs années.

Il est certain que cela les formera à la pression que doivent supporter les agents de terrain, mais nous supposons que cela n'est pas l'objectif recherché !!!

La non-titularisation de contrôleurs et d'inspecteurs de la promotion 2016/2017 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.

● **CCRF-FO** s'est déjà largement exprimé en groupe de travail sur **la procédure de conseil en mobilité-carrière**, qui est, rappelons-le, un dispositif d'accompagnement RH de réformes visant à supprimer des implantations territoriales et à transformer les fonctionnaires en agents polyvalents et interchangeables inter et intra Fonctions Publiques.

Lors de ce GT, l'Administration avait fait remarquer que ce dispositif était utile et s'adressait aussi aux agents choisissant volontairement une mobilité. Or, il semblerait que la DGCCRF soit beaucoup plus encline à utiliser les dispositions de la loi mobilité pour des mobilités forcées que pour des mobilités choisies, puisqu'il nous a été signalé le cas d'un collègue qui s'est vu opposer un refus de mobilité non motivé dans le respect des dispositions de la circulaire d'application de la loi. Si les conseillers mobilité carrière se trouvent également être les personnels de la Centrale chargés de rédiger les lettres de refus ne respectant pas les textes, il nous semble qu'un sérieux problème déontologique se pose !

● Le dossier de réorganisation de la DGCCRF s'inscrit désormais dans le cadre du programme « **Action publique 2022** », qui a pour objectif d'accompagner la baisse drastique des dépenses publiques par des suppressions d'emplois et de missions de service public.

Une perspective lointaine, à horizon 2019, de sortie de la DGCCRF des DDI est ouverte avec le chantier transversal portant sur l'organisation territoriale des services publics.

Mais vu par le prisme de la revue des missions, à l'évidence mal maîtrisée par la DGCCRF et des suppressions d'emplois déjà actées dans le PLF 2018, l'avenir de notre service s'assombrit encore.

Et pendant ce temps, le plan d'actions interministériel rejeté par l'ensemble de nos organisations syndicales se poursuit inexorablement, dans la plus grande opacité.

Nous vous rappelons que, notamment, les schémas régionaux de mutualisation ne nous ont toujours pas été communiqués...

CCRF-FO souhaite également avoir communication de la situation et de la répartition des effectifs pour 2018.

● Concernant **les élections professionnelles** par vote électronique, non seulement de nombreuses interrogations majeures demeurent sans réponse (notamment sur la procédure d'authentification électeur), mais la complexité du dispositif laisse présumer du pire quant au taux de participation.

En outre, l'exercice va être extrêmement périlleux pour les agents CCRF qui voteront pour partie par voie électronique alors même qu'un vote à l'urne ou par correspondance se dessine pour le CT des DDI !

● Sur le sujet de **la PARRE** (Prime d'Accompagnement à la Réorganisation Régionale de l'Etat), **CCRF-FO** constate que les agents de certaines régions (notamment Nouvelle Aquitaine) concernées par un redimensionnement des BIEC demeurent dans l'expectative quant à leur avenir. Des transferts de poste leur avaient été annoncés, sans précisions quant aux dates exactes et aux modalités. Nous vous demandons d'éclaircir ce point.

● Enfin, **le baromètre social des DDI** concernant les agents du MEFI, à l'ordre du jour de notre second CT, fait apparaître ce que chacun savait déjà : un fort pessimisme des agents CCRF et de lourdes critiques quant à l'organisation en DDI, à la politique RH, à la dégradation des conditions de travail, au management et au manque de reconnaissance.

◆ Bilan social 2016

Les éléments du bilan social de la DGCCRF démontrent bien les dysfonctionnements des structures issues de la RéATE, notamment :

- Un taux d'encadrement problématique, avec une distorsion entre DIRECCTE et DDI, au profit des DIRECCTE.
- Des troubles psychosociaux avérés et dont le volume dépasse à l'évidence largement les chiffres mentionnés dans le bilan des médecins de prévention (seuls 69 départements, représentant 50 % de la population des agents, bénéficient d'une couverture médicale suffisante).
- Des arrêts de travail en très forte augmentation.

Sur ce point particulier, **CCRF-FO** a fait remarquer que le tableau présenté dans le bilan social laissait apparaître un taux d'absentéisme exclusivement féminin, au risque de stigmatiser les femmes.

Mme HOMOBONO s'est engagée à veiller à ce que le taux apparaisse à l'avenir tant pour les hommes que pour les femmes.

Comme toujours, l'Administration s'est voulue rassurante, en minimisant les problèmes :

- Pour la Directrice Générale, il n'est pas illogique que les chiffres d'encadrement traduisent la réalité, notamment en DDI, où l'encadrement n'est pas exclusivement issu de la CCRF !!! Elle a cru bon d'ajouter que le nombre important de cadres DIRECCTE était lié au phénomène de création des grandes régions...

Pour CCRF-FO, il ne s'agit plus aujourd'hui de constater une réalité que nous dénonçons depuis trop longtemps, mais d'AGIR !

- Pour M. FORGET, les congés maladie seront observés sur le long terme, la prise en compte des RPS est traitée du mieux possible et l'Administration est attentive à la couverture des médecins de prévention ... **Nous voilà rassurés !!!**

VOTES : CONTRE : SOLIDAIRES

ABSTENTION : CFDT, CFTC-UNSA, FO

◆ Bilan de formation 2016

CCRF-FO a tout particulièrement insisté, tant en liminaire que dans ses interventions, sur la **pression subie par les agents à tous les niveaux** (y compris pour les stagiaires en formation initiale à l'ENCCRF) et sur les **pratiques intolérables de certains cadres en DIRECCTE ou en DDI**, à l'évidence obsédés par les indicateurs et qui ignorent tout du management par la bienveillance.

Une fois encore, l'Administration a minimisé les problèmes.

M. BORGHESE, Directeur de l'ENCCRF, a affirmé qu'un équilibre avait été recherché quant au nombre d'épreuves en formation initiale, que les stagiaires faisaient l'objet d'un suivi attentif, que chaque stagiaire serait désormais suivi par un référent issu de l'équipe pédagogique et qu'une médiatrice avait été nommée cette année pour intervenir dans le processus d'auto-affectation.

Il a précisé, concernant la formation des cadres, qu'un module de formation sur le dialogue social allait être développé.

M. de GERY a pris bonne note de nos alertes relatives aux pratiques de management.

CCRF-FO a, par ailleurs, attiré l'attention de l'Administration sur la problématique du **régime indemnitaire des stagiaires** :

- **La prime de rendement** n'est attribuée qu'aux seuls stagiaires issus de la CCRF et du Ministère, alors même que des directions de Bercy l'attribuent également, sous forme forfaitaire, aux stagiaires venant d'autres Ministères.

Mme MESANGE s'est engagée à étudier ce dossier.

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

VOTES : ABSTENTION : SOLIDAIRES, CFDT, CFTC-UNSA, FO

◆ Procédure Mobilité-Carrière

La procédure CCRF de conseil en mobilité et carrière avait fait l'objet d'un groupe de travail le 24 mai 2017.

CCRF-FO a fait remarquer que :

- Il conviendra de mettre à jour sur GECI l'annuaire de la Centrale car les agents contactant la conseillère mobilité-carrière qui y est mentionnée sont renvoyés sur d'autres agents de la Centrale, laissant l'impression que chacun se renvoie la balle !

- La formation suivie par les conseillers mobilité-carrière de la DGCCRF est, de toute évidence, insuffisante à en juger par les réponses écrites qui sont apportées aux demandes de mobilité, qui ne respectent pas les termes de la circulaire relative à la loi mobilité !

M. FORGET et Mme MESANGE ont pris bonne note :

- l'annuaire va être rectifié,

- la formation des conseillers mobilité-carrière va être renouvelée.

VOTES : POUR : CFDT

ABSTENTION : SOLIDAIRES, CFTC-UNSA, FO

◆ Action publique 2022

Mme HOMOBONO a précisé que le compte rendu des quatre réunions qui se sont tenues sous la présidence de la Secrétaire générale de Bercy allait être communiqué.

Elle a réaffirmé que le Ministre souhaitait le rétablissement d'une chaîne de commandement claire et directe et attendait des propositions en cohérence avec le programme « Action publique 2022 ».

ATTENTION : Action publique 2022 = DANGER !

Pendant que se déroulait laborieusement (durant 6 heures !) et sur un ton « rassurant » les CT de la DGCCRF, deux informations alarmantes tombaient :

→ Il ressort d'un récent **rapport sénatorial** que notre Ministre s'oriente très clairement sur une proposition d'organisation régionale de la DGCCRF au sein des Pôles C DIRECCTE, avec des unités infrarégionales à définir le cas échéant à partir d'un **principe de modularité** en fonction des territoires et des compétences... et **qui ne seraient plus nécessairement implantées au niveau départemental !**

CCRF-FO le répète encore et toujours : La sortie des DDI est indispensable, mais il est hors de question d'abandonner des départements !

→ Au même moment, ce 14 décembre 2017, se tenait le **CT central des DDI**, notamment sur la déclinaison « Action publique 2022 » pour les services territoriaux de l'État.

Le Secrétaire Général du Ministère de l'Intérieur, qui co-préside le dossier « organisation territoriale » avec le Secrétaire Général du Gouvernement, a présenté son programme de déconcentration totale et de casse généralisée des administrations et des statuts particuliers !

Parmi les options privilégiées :

- **Rendre plus modulable la structure des services départementaux en fonction des territoires.**

- **Renforcer l'interdépartementalité pour gérer la pénurie de compétences « rares ».**

- **Regrouper tous les fonctionnaires exerçant au niveau « infradépartemental » en un même lieu.**

- **Transférer les unités départementales des directions régionales sous l'autorité des préfets de départements !!!**

- **Verser les personnels exerçant au niveau départemental dans un programme commun (le BOP 333).**

- **Homogénéiser les statuts des personnels exerçant en DDI et alléger, voire remettre en cause, le rôle des CAP en renforçant le pouvoir des préfets en termes de gestion des agents.**

Le dossier DGCCRF semble donc bien mal engagé...



La Directrice Générale a précisé que les **attentes des consommateurs et des entreprises** étaient fortes en matière de présence et de contrôle de la DGCCRF, notamment concernant :

- la sécurité sanitaire des aliments et la sécurité des produits,
- et l'amélioration des relations commerciales inter-entreprises, plus particulièrement pour les filières agricoles.

Elle a insisté sur la **nécessaire adaptation de nos missions, compétences et techniques d'enquêtes**.

L'aspect « **accompagnement** » des entreprises est à l'étude, notamment sur les nouvelles réglementations.

Dans le cadre du **projet de loi « pour un Etat au service d'une société de confiance »**, des chantiers de réflexion sont ouverts et doivent être intégrés aux projets d'adaptation de l'organisation de la DGCCRF. Notre Administration est notamment concernée par les problématiques du droit à l'erreur et du droit au contrôle.

En l'état actuel du texte, **le droit à l'erreur** ne trouve pas à s'appliquer pour les réglementations :

- d'application du droit communautaire,
- relevant de sanctions de nature pénale,
- portant sur la santé et la sécurité,
- portant sur ce qui n'est pas régularisable (par exemple : délais de paiement)..

L'Administration centrale va procéder à un repérage des quelques réglementations CCRF susceptibles de relever, dans ce cadre, du droit à l'erreur.

La problématique du **droit au contrôle** (à l'initiative de l'entreprise et les résultats du contrôle étant opposables à l'Administration) est encore plus délicate et **pose une série de questions car elle ne sera pas sans impact sur l'activité des services et la nature même des contrôles DGCCRF et de leurs suites**.

CCRF-FO a fait remarquer que la DGCCRF pourrait bien se trouver contrainte de « revoir » ses fameux indicateurs !

Mme HOMOBONO a précisé qu'un groupe de travail sera mis en place sur le droit à l'erreur et le droit au contrôle.

CCRF-FO y participera avec la plus grande vigilance.

En réponse à la question de **CCRF-FO** portant sur la situation et la répartition des effectifs 2018, la Directrice Générale a rappelé que la baisse du plafond d'emplois DGCCRF était de **- 45 au titre de 2018**.

Dans le cadre des pré-dialogues de gestion qui viennent de se terminer, elle a fait des propositions « prudentes » de plafonds d'emplois pour chacune des régions, afin de conserver des marges de manœuvre pour ajuster les effectifs dans les régions concernées par un point d'entrée de produits biologiques en provenance de pays tiers.

Elle a précisé que **les suppressions d'emplois seraient ensuite réparties et que chacun y contribuera ... « mais pas de façon totalement égale » ! ... On s'en doutait bien ! CCRF-FO sera particulièrement attentif à la répartition ET A LA DECLINAISON REGION/DEPARTEMENT !**

L'exercice sera finalisé début 2018, lorsque les dialogues de gestion seront terminés.

Répondant également aux interpellations de **CCRF-FO** concernant les schémas régionaux de mutualisation, la Directrice Générale a tenté de nous convaincre en expliquant le retard dans leur communication par l'étude des conditions de leur mise en œuvre...

Elle s'est engagée à communiquer le dossier complet. **CCRF-FO ne manquera pas de le lui rappeler.**

◆ **Elections professionnelles 2018**

Les prochaines élections professionnelles se tiendront, pour les trois fonctions publiques, en 2018. La date de scrutin est fixée au 6 décembre 2018.

Le cadre réglementaire des élections professionnelles a évolué, avec :

- l'introduction d'une proportionnalité hommes/femmes dans les candidatures, identique à celle des listes électorales,
 - une modification dans la composition des sièges en CAP (tranche des fonctionnaires d'un même grade portée de 20 à 100 pour la détermination du nombre de représentants du personnel),
- En outre, le choix du **vote électronique** a été fait au niveau ministériel. Ces trois points seront examinés lors de **groupes de travail** qui seront proposés aux organisations syndicales de la DGCCRF dès le premier trimestre 2018.

CCRF-FO a d'ores et déjà fait remarquer les difficultés qui ne manqueront pas de survenir spécifiquement pour la DGCCRF, notamment :

- vote électronique pour le CT Ministériel, le CT de réseau, les CAP et vote à l'urne (ou par correspondance) envisagé pour le CT des DDI,
- énorme problème dans la diffusion par voie électronique des professions de foi dans les DDI, les messages syndicaux CCRF étant bloqués dans nombre d'entre elles !

◆ Bilan PARRE

Il ressort du bilan d'attribution de la Prime d'Accompagnement à la Réorganisation Régionale de l'État que les agents de toutes les régions restructurées ont déposé un dossier et que 18 primes ont été octroyées en 2016 (14 PARRE fonctionnelles et 4 PARRE géographiques) et 6 en 2017 (3 fonctionnelles et 3 géographiques).

M. de GERY a reconnu que **les sites secondaires des Pôles C étaient fragiles** (notamment Nouvelle Aquitaine et Grand Est), mais que les agents des Pôles C bénéficiaient d'une garantie de maintien dans l'emploi.

CCRF-FO a attiré son attention sur le cas de la BIEC Nouvelle Aquitaine, pour laquelle deux transferts de postes vers une autre BIEC avaient été annoncés à horizon 1^{er} janvier 2019. Les agents n'ont aucune information et certains s'interrogent désormais sur le maintien de leur poste. Cette situation est extrêmement mal vécue.

M. de GERY a pris bonne note du problème. Il a néanmoins précisé que les agents des Pôles C avaient la garantie de maintien dans l'emploi ... à condition que le poste existe toujours après restructuration !

CCRF-FO apportera une attention toute particulière à l'évolution de cette BIEC.

◆ Examen du rapport social des DDI de 2017 sur le MEFI

L'extraction sur les personnels CCRF du baromètre social des DDI démontre ce que nul n'ignorait :

- Les agents CCRF sont en fort décalage sur les résultats de l'enquête, par rapport aux autres agents des DDI.
- Un rythme de travail ayant une incidence négative sur la santé des agents.
- Un attachement à leur métier et le fort sentiment d'une culture propre au détriment d'une culture commune.
- De fortes critiques sur l'organisationnel, la politique RH, les conditions de travail, le management, le manque de reconnaissance.

◆ Questions diverses

● PPCR :

- L'Administration s'engage à informer individuellement les **collègues de catégorie A partis à la retraite depuis le 1^{er} janvier 2017**. Un arrêté de reclassement leur sera adressé et il sera procédé à un rappel de rémunération et primes.

- Le barème indemnitaire catégorie A sera communiqué prochainement. **CCRF-FO veillera à ce qu'aucun agent ne soit lésé par l'impact PPCR sur la prime de rendement (suppression d'un échelon dans le grade d'Inspecteur).**

- En revanche, l'Administration « réfléchit » toujours à la communication du barème indemnitaire A+, demandé par la liste commune FO/CGT/Solidaires et exigé de manière récurrente par **CCRF-FO** !

● Grade de débouché pour les Inspecteurs :

M. FORGET a affirmé que le dossier serait repris une fois les textes PPCR catégorie A publiés... **CCRF-FO a bien l'intention de continuer à revendiquer activement la transformation de l'emploi d'IE en grade de débouché !**

