



Comité Technique « Personnels et Missions » du 20 novembre 2019 La DG cherche à gagner du temps... mais les OS perdent patience !

Le Comité Technique « Personnels et Missions » s'est réuni le 20 novembre 2019, sous la présidence de Mme BEAUMEUNIER, Directrice Générale.

L'alliance **CCRF-FO** et **CFTC-CCRF** était représentée par Françoise LAGOUANERE (Titulaire, FO), accompagnée de Dominique GENDRON (FO-DDCSPP89) et Aïnhua BRICOGNE (FO-DDCSPP40), en qualité d'experts.

L'ordre du jour de cette instance laissait présumer du pire quant à la qualité du dialogue social sur les sujets relatifs à l'avenir de la DGCCRF et de ses agents :

ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du procès-verbal du CTPM du 5 février 2019
2. Approbation du règlement intérieur du CTPM
3. Point d'actualité sur la Sécurité Sanitaire de l'Alimentation
4. Point sur les secrétariats généraux communs aux DDI et aux préfectures
5. Présentation du bilan social 2018
6. Présentation du bilan de formation 2018
7. Questions diverses

En réponse aux déclarations liminaires des OS (liminaire **CCRF-FO/CFTC-CCRF** ci-dessous), Mme BEAUMEUNIER a commencé par aborder deux sujets de préoccupation :

- La sécurité sanitaire de l'alimentation ;
- Les effectifs.

... Et ses « non-réponses » ont traduit une volonté évidente de ne pas entrer dans un véritable dialogue social, pour ne pas dire d' « enfumage », en s'abstenant de communiquer l'ensemble des éléments en sa possession.

Déclaration liminaire **CCRF-FO** / **CFTC-CCRF**

Madame la Présidente,

En dépit des efforts que vous déployez pour tenter de convaincre que votre plan stratégique est ambitieux et de nature à assurer un avenir radieux à la DGCCRF, **le profond malaise ressenti par les agents et les cadres CCRF est généralisé.**

Votre plan de gestion de la pénurie, mené à l'aveuglette dans un contexte dégradé d'insuffisance notoire en effectifs, de désorganisation du réseau et d'équation à multiples inconnues, se heurte au principe de réalité. Il n'emporte pas l'adhésion et est tout autant voué à l'échec que les plans précédents.

L'avenir de la DGCCRF est illisible. Il se résume simplement aux suppressions de postes et de missions, aux mutualisations interdépartementales multiformes opaques et non maîtrisées, qui ne font que déplacer les problèmes en les aggravant et à la pression des indicateurs.

Cette situation est intenable pour les personnels de la DGCCRF, qui la vivent dans l'incompréhension et dans un état de sur-stress permanent.

Dans ce contexte anxiogène, vous persistez dans votre conception du dialogue social qui consiste uniquement à « faire le point » sur les sujets cruciaux pour l'avenir de notre administration et de ses agents. Vous assurerez, sans doute, une fois de plus que vous ne disposez pas de suffisamment d'éléments pour une étude approfondie ... et encore moins pour une discussion sérieuse assortie de négociations !

Il en va ainsi du rapport de la Mission inter-inspections sur la sécurité sanitaire de l'alimentation et de l'état des lieux relatif aux agents concernés par les SGC.

Quant aux dossiers du plan de transformation de la DGCCRF (notamment réorganisation territoriale et indicateurs...), ils ne sont même pas prévus à l'ordre du jour de ce CT ! La répartition des effectifs non plus !

Sécurité Sanitaire des Aliments :

Le rapport de la Mission inter-inspections est une véritable Arlésienne !

Il vous a été présenté et a fait l'objet de réunions interministérielles. Pour autant, on nous affirme qu'il ne serait pas encore finalisé... **La Mission a-t-elle oui ou non rendu son rapport ?**

Nous en exigeons la communication sans délai, ainsi que l'ouverture de négociations avant tout arbitrage.

Des informations qui ont « fuité », il ressort que 3 scénarios seraient envisagés :

- 1- Agence commune DGAL/DGCCRF.
- 2- Agence de pilotage / coordination (scénario qui avait la faveur de Bruno LE MAIRE).
- 3 – Répartition des compétences entre DGAL et DGCCRF.

Ce dernier scénario serait privilégié..... Nous le confirmez-vous ?

Il pose une série de questions, qu'il convient de traiter afin d'assurer des garanties aux agents CCRF et SCL :

- **Périmètre des missions** (quid des cas particuliers, tels que les additifs, les arômes, les allergènes, les matériaux de contact, les compléments alimentaires, les aliments destinés à une alimentation particulière, etc....)
- **Impacts** sur les effectifs CCRF, sur les fiches de poste des agents, sur la procédure CPMM, sur le maintien des services mixtes en DDI, sur l'activité du SCL...

Par ailleurs, **une délégation des contrôles PSPC et/ou remise directe est-elle préconisée et dans quelles conditions ?**

SGC :

40 emplois budgétaires CCRF sont concernés par la création des SGC et vont être transférés au Ministère de l'Intérieur.

Aucun document préparatoire à ce CT ne nous a été communiqué quant à l'état des lieux pour la DGCCRF. **Notre alliance exige des éléments d'information sur la cartographie des transferts et le nombre exact d'agents CCRF concernés.**

Sur le périmètre des fonctions relevant du SGC, avons-nous l'assurance ou pas que le contentieux CCRF sera préservé ?

Le projet d'instruction RH est en cours de discussion au niveau du CT central des DDI. Il suscite de nombreuses interrogations de la part des organisations syndicales et des zones d'ombre subsistent, notamment :

- sur le sort réservé aux agents non-volontaires,
- en matière de garanties relatives à la rémunération et au droit de retour pour ceux qui se positionneraient sur les SGC,
- et également sur le bénéfice de l'action sociale ministérielle pour les agents en PNA.

Quelles sont les intentions de notre Ministère, notamment sur les conditions du droit de retour ?

Des dossiers importants n'ont pas été portés à l'ordre du jour de ce CT :

✓ **L'organisation territoriale des services CCRF :**

De toute évidence, les Préfets, comme nous l'avons fait remarquer, n'adhèrent pas aux préconisations de fusions d'équipes CCRF par arrêté du Premier Ministre...

Nous exigeons de connaître l'état d'avancement de ce dossier.

Nous persistons à affirmer que la solution de bon sens à l'inadéquation missions/moyens se trouve dans la création d'emplois et certainement pas dans une interdépartementalité débridée.

✓ **Les indicateurs :**

De nouveaux indicateurs, plus « qualitatifs », devaient être mis en place. Il serait question d'un indicateur sur la recherche de la fraude....

Des décisions auraient-elles été prises sans en référer aux organisations syndicales ?

✓ **Le CNRP :**

Il a été indiqué que des agents actuellement en charge des réponses « consommation » pourraient rejoindre le CNRP tout en demeurant dans leur résidence actuelle...mais qu'il ne s'agirait que d'une mesure transitoire, l'objectif étant un regroupement des agents du CNRP sur le site de Montpellier. Cela placerait évidemment ces agents dans une situation incertaine. **Comment l'administration envisage-t-elle de gérer ce dossier ?**

✓ **La répartition des effectifs :**

Dans le contexte intolérable de la réduction 2019 et de celle annoncée pour 2020 cette question est cruciale.

Nous exigeons une fois encore la communication des tableaux complets pour 2019 ainsi que les éléments du pré-dialogue de gestion pour 2020.

✚ **Concernant le bilan social et le bilan de formation 2018 :**

Notre alliance tient à souligner la qualité de ces documents, complets et détaillés.

Le bilan social 2018 est riche d'enseignements, ou plus exactement de confirmations quant à la situation de la DGCCRF et de ses agents :

- **La répartition géographique des effectifs en DDI** montre toute l'ampleur des dégâts, avec un nombre faramineux de départements à effectifs inférieurs à 10 !
Il est dommage que l'Administration n'ait pas accédé à notre demande de faire apparaître la tranche de 1 à 5 !
- **En matière de RPS**, il apparaît que 2 agents placés en Centrale ou au SNE, 72 en DIRECCTE et 96 en DDI ont exprimé auprès du médecin de prévention des situations de **souffrance, de violence ou de harcèlement au travail**.
Les cas exprimés de souffrance au travail ont plus que doublé en DIRECCTE par rapport à 2017, traduisant un malaise généralisé.
Le nombre de situations d'**épuisement professionnel** observées (« Burn out ») a plus que doublé également.
Les autres troubles (**troubles du sommeil, addiction, syndrome dépressif**) ont explosé, que ce soit en DIRECCTE ou en DDI.
Et les propositions d'aménagement de poste des médecins de prévention restées sans réponse de l'administration ont parallèlement explosé aussi !
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 !
... **La loi de transformation de la Fonction Publique et le plan stratégique DGCCRF ne vont rien arranger à l'affaire ! L'Administration est devenue une machine à broyer !**
- **La montée en charge continue du nombre de jours de grève depuis 2015** est un marqueur de la colère grandissante.

L'opacité qui entoure les projets en cours, leur distance au réel et la politique aveugle de réduction des effectifs et de mutualisations multifformes ne font qu'aggraver la situation.

CCRF-FO et CFTC-CCRF persistent encore et toujours à exiger :

- Le nécessaire abondement significatif en effectifs.
- Le maintien et le renforcement de l'ensemble des implantations départementales et infra-départementales.
- Le rétablissement d'une chaîne de commandement CCRF pour l'ensemble de nos missions et l'implantation de postes d'IP dans chaque département.
- La création d'un véritable débouché de carrière hors encadrement pour les Inspecteurs de la CCRF, sous la forme d'un grade.
- Et l'ouverture de négociations sur des mesures générales d'amélioration des carrières et du régime indemnitaire CCRF, prenant en compte l'évolution des missions, la technicité et l'adaptation permanente demandée aux agents.

Sécurité Sanitaire de l'Alimentation

La Directrice Générale a affirmé qu'**aucun rapport finalisé** n'avait été remis aux Ministres concernés, qu'**aucune décision** n'était prise et que, comme prévu par la lettre de mission, plusieurs options étaient examinées.

Les deux options principales sont :

- 1- **La création d'une agence.**
- 2- **Une nouvelle répartition des compétences DGCCRF/DGAL, avec transferts de compétences par blocs**, étant entendu que la sécurité sanitaire de l'alimentation est le cœur de métier DGAL et que celui de la DGCCRF est la lutte contre les fraudes et la protection du consommateur.

Dans le cadre de cette seconde option, la Mission propose une **structure de coordination** entre les deux directions, sous une forme à définir.

Pour Mme BEAUMEUNIER, cela serait sans impact sur les DDPP !

CCRF-FO/CFTC-CCRF n'a pas manqué de lui faire remarquer qu'elle ne serait pas sans impact sur les agents... mais ces derniers passent de toute évidence au second plan !

Par ailleurs, la Mission est également chargée d'étudier les **pistes de délégation** de certains types de contrôles de premier niveau en remise directe et plans de prélèvements et travaillerait encore dessus.

Le cas du SCL n'a pas été traité par la Mission ! La DG a promis, juré, qu'elle interviendrait...

Mme BEAUMEUNIER a cru bon de préciser que :

- **Le rapport de la Mission sera rendu au Ministre... mais qu'il ne sera pas obligatoirement rendu public... et donc par forcément communiqué aux OS !**
- **Un dialogue interviendra avec les OS... sur la solution qui se dégagera du débat interministériel. TRADUCTION : une fois que la décision sera prise !**

Effectifs

Plusieurs éléments laissant supposer que les pertes d'emplois CCRF pour 2020 seront plus importantes que les 50 annoncées (10 emplois budgétaires + 40 transferts vers le Ministère de l'Intérieur dans le cadre de la création des Secrétariats Généraux Communs), l'alliance **CCRF-FO/CFTC-CCRF** avait demandé en liminaire communication des éléments du pré-dialogue de gestion pour 2020, c'est-à-dire du volume d'emplois à répartir.

Nous avons réitéré notre demande en séance et fait remarquer que le volume d'emplois était connu de la DG, puisque, dans le cadre du pré-dialogue de gestion, elle le répartit entre les régions, qui les répartissent ensuite entre les départements. L'arbitrage est ensuite réalisé en CAR (Comité de l'Administration Régionale), puis validé par la DG.

Mme BEAUMEUNIER s'est contentée de répondre qu'elle ne savait pas et qu'il était trop tôt pour en discuter !

Face à ce simulacre de dialogue social, les organisations syndicales, lors d'une suspension de séance, ont unanimement décidé de quitter la réunion du comité technique.

Elles ont informé la Directrice Générale qu'elles lui feraient chacune parvenir par messagerie la liste des observations et des questions relatives au bilan social et au bilan de formation 2018.