

IN RMATIONS

CCRF

Groupe de travail directionnel du 2 mars 2016

Plan B DGCCRF : La Grande Illusion !

Suite au CT "personnels et missions" du 18 février 2016, le groupe de travail relatif à la mise en œuvre des préconisations du rapport IGF /IGA s'est réuni le 2 mars après-midi sous la présidence de Mme la Directrice Générale.

CCRF-FO était représenté par Françoise LAGOUANERE et Jacques CAZOR.

Initialement prévue sur deux demi-journées, la réunion s'est finalement tenue sur une seule en raison de l'indisponibilité de Mme HOMOBONO... mais a duré **plus de 5 heures** !

L'agenda de notre Directrice Générale était, en effet, copieusement garni sur les deux journées suivantes :

- Jeudi 3 mars : séminaire des DIRECCTE en présence du Ministre Emmanuel Macron.
- Vendredi 4 mars : réunion MICORE (Mission Interministérielle de Coordination de la Réforme Régionale) présidée par Jean-Luc Névache.

Dès l'ouverture de la réunion, notre Directrice Générale, passablement enrhumée, a déposé sur sa table, face aux organisations syndicales, une boîte de mouchoirs en papier portant l'inscription **"Pour prestidigitateur débutant"** !

Hasard ? Humour décalé ?

Toujours est-il que ce GT a été, à bien des égards, hallucinant !

Les 14 mesures du plan d'actions ont été passées en revue et commentées par les organisations syndicales et par la Directrice Générale.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
<p>1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions :</p> <p>Un soutien métier accru</p>	<p>Mesure 1 :</p> <p>Placer chaque agent CCRF sous l'autorité hiérarchique d'un inspecteur principal ou transitoirement d'un inspecteur expert qui exerce au sein d'une DD(CS)PP de la région.</p>	<p>Etablir la cartographie des besoins (1)</p> <p>Etablir la fiche de fonctions-type de l'inspecteur principal</p> <p>Procéder aux doubles affectations nécessaires</p> <p>(1) En tenant compte des situations locales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un directeur départemental adjoint originaire d'un corps de la CCRF peut assurer ce rôle notamment dans les petits services ; - lorsque des agents CCRF sont affectés dans un autre service que celui dirigé par un inspecteur principal présent au sein de la même direction, il peut être décidé soit que cet inspecteur principal soit le référent métier sans changement d'organisation, soit de réaffecter les agents concernés au sein du service de ce dernier. - 	<p>DGCCRF / SG MEF Association SG MAAF- MAS-MEDDE</p>	<p>Fin mars 2016</p>

Mesure 1 : Vers le constat d'échec !

Pour **CCRF-FO**, le rétablissement de la chaîne de commandement passe par le lien hiérarchique du niveau national jusqu'au niveau départemental, avec a minima un cadre Inspecteur Principal (IP) dans chaque unité départementale et infra départementale.

Les cadres CCRF sous emploi DATE ne sont pas la solution adaptée.

La solution, dite « transitoire », de l'I.E. encadrant non plus ... si elle doit finalement perdurer sur une longue période !

L'objectif ne pourra être atteint que par le recrutement d'IP (concours, promotions au choix), avec une réflexion sur les pistes destinées à rendre la fonction plus attractive.

Le rétablissement d'un lien hiérarchique de tous les agents CCRF avec un IP CCRF implique ipso facto les réorganisations suivantes :

- Cette exigence doit être liée au retour de l'identité CCRF. Ainsi tous les agents doivent être placés dans les services CCRF sous l'autorité hiérarchique d'un IP CCRF implanté dans l'unité. Compte tenu des RPS, aucun agent ne doit être soumis à une double autorité directe. Les agents placés actuellement dans des services de contrôle non CCRF doivent donc être rapatriés.

- Les agents placés actuellement en secrétariat général sur des fonctions support doivent être réintégrés dans les services CCRF.

Une réflexion doit également être engagée d'urgence sur le positionnement des cadres des grandes régions fusionnées dont le poste a été supprimé.

Une doctrine d'emploi des cadres doit impérativement et urgemment être mise en place.

Les doubles affectations d'IP dans un cadre interdépartemental, outre les énormes difficultés organisationnelles engendrées, ne sont, a priori, pas de nature à rétablir un lien hiérarchique, mais uniquement un lien fonctionnel.

Selon Mme HOMOBONO, la question de l'autorité hiérarchique doit faire l'objet d'un débat de méthode dans le cadre de la MICORE (Mission interministérielle de coordination de la réforme régionale) le 4 mars :

- Réalisation d'une cartographie des localisations prioritaires, en s'appuyant sur la page 5 du rapport d'audit, qui identifie les départements sans encadrement et ceux avec I.E. encadrant.
- Identification du département voisin qui pourrait assurer cette fonction.
- Rédaction d'un projet de fiche type de la mission de l'IP ou L'IE encadrant dans ce contexte.
- Acter les principes à prendre pour formaliser la mise en œuvre de cette méthode.

Concernant les agents actuellement affectés dans un service sous autorité d'un encadrant non CCRF, la Directrice Générale, tout en reconnaissant que la double autorité d'un encadrant non CCRF et d'un IP CCRF référent métier n'était pas la meilleure formule, considère que le pragmatisme l'emportera !

CCRF-FO considère que, dans le cadre interministériel, c'est surtout la volonté du DDI local qui l'emportera... autant dire la chronique d'un échec annoncé pour la mesure 1 du plan B !

Mme HOMOBONO a bien intégré le fait qu'il convenait de mettre fin à l'IE encadrant, avec toutes les difficultés qui en découlent. La question sera réglée au cas par cas, étant entendu qu'il n'est pas intéressant dans la plupart des cas de passer d'IE encadrant à IP en raison de l'indice plus faible.

Pour **CCRF-FO**, la transformation de l'emploi fonctionnel d'IE en grade de débouché pourrait être la voie vers une solution...

La Directrice Générale reconnaît que la double affectation des IP sur deux départements va poser de sérieux problèmes car il sera fait appel au volontariat, avec la condition supplémentaire de l'accord du DDI ...mission impossible en perspective !

Concernant le rapatriement des agents CCRF actuellement affectés sur des fonctions support ... notre Direction Générale se contente de dire que la question est difficile et sera remise à plus tard...

En conclusion.... Mme HOMOBONO constate que le lien hiérarchique ne sera pas totalement rétabli....

C'est exactement ce qu'affirme CCRF-FO : l'échec de la première mesure est d'ores et déjà flagrant !

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Un soutien métier accru	Mesure 2 : Revitaliser les réseaux nationaux d'expertise	Identifier les thématiques prioritaires Fixer les modalités d'organisation des réseaux Identifier, dans chaque région, les référents techniques correspondants Allouer des moyens spécifiques de l'administration centrale	SG MEF / DGCCRF/ DIRECCTE	Fin mars 2016

Mesure 2 : Une nécessité absolue !

Pour **CCRF-FO** la revitalisation des réseaux nationaux d'expertise doit correspondre à une restructuration des réseaux, liée à la mise en place de référents techniques, placés en région et/ou en département, sur le modèle des ITR (Inspecteurs Techniques Régionaux) ou des ITI (Inspecteurs Techniques Interrégionaux), dans le cadre de mutualisation de compétences dites « rares ».

Une attention toute particulière doit être portée aux conditions de travail.

Un abondement en effectifs est une condition nécessaire et indispensable. Il n'est pas concevable qu'un agent polyvalent, déjà en surcharge de travail, se voit contraint d'exercer ce rôle. Le volontariat doit impérativement être la règle. Des formations « techniques » doivent être développées.

CCRF-FO exige qu'une réflexion approfondie soit conduite, dès que possible, dans le cadre du Comité Technique Directionnel « Personnels et Missions».

Mme HOMOBONO a confirmé que cette mesure était à la main de la DGCCRF et qu'une **instruction était en cours de préparation**.

CCRF-FO a, une fois encore, tout particulièrement insisté sur la nécessité d'associer les organisations syndicales à la mise en œuvre de cette mesure, qui est interdépendante des mesures relatives à la mutualisation des compétences et au tutorat.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Un soutien métier accru	Mesure 3 : Permettre à tous les cadres de solliciter l'administration centrale de la DGCCRF	Mettre en place un dispositif de question directe à l'Administration centrale, sans remise en cause de la hiérarchie locale Porter régulièrement à la connaissance des services les délais de réponse	DGCCRF	Fin mars 2016

Mesure 3 : Une importante marge de progrès !

Pour **CCRF-FO**, il ne doit pas s'agir d'un vœu pieux et l'Administration Centrale doit se trouver en mesure de répondre dans les plus brefs délais aux sollicitations des unités.

Les questions à l'AC sont également à la main de la DG, qui reconnaît qu'il faut progresser sur cette mesure qui est sous assurance qualité.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Un soutien métier accru	Mesure 4 : Organiser les réunions des cadres de la CCRF, à rythme biannuel, sous la présidence du directeur général	Passer d'un rythme annuel de réunion à un rythme bi-annuel	SG MEF / DGCCRF	Fin mars 2016



Mesure 4 : Une mesurette !

CRF-FO reste toujours dubitative sur les propositions de réunionites aiguës !

Mme HOMOONO a l'intention de préconiser une seconde réunion des cadres, plus concrète...

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Des compétences mieux identifiées et reconnues	Mesure 5 : Identifier dans toutes les fiches de poste le champ de compétences associé au poste	Généraliser l'action engagée pour les premières affectations à tous les mouvements	DGCCRF / DIRECCTE	Fin mars 2016

Mesure 5 : Mesure interministérielle de compromis : Attention danger !

La question des fiches de poste a fait l'objet d'un long débat.

Selon la Directrice Générale, il s'agirait d'un passage obligé pour faire accepter les autres mesures et les pressions auraient été fortes pour nous imposer des modèles de mobilité qui ne sont pas les nôtres.

Pour 2016, une fiche de poste sera systématiquement remise à l'arrivée de l'agent.

L'exercice consiste à diffuser dès 2017 les fiches de postes vacants avant les demandes de mutation.

Il s'agit apparemment de la pratique courante dans les autres ministères.

Pour **CCRF-FO**, cela va radicalement modifier notre système de mutations car les agents devront postuler sur un poste précis dans une résidence administrative et non plus pour une résidence administrative. Outre le fait qu'il est, dans la réalité, impossible pour les agents CCRF dans les DDI de connaître le détail d'une fiche de poste un an à l'avance, cela va encore aggraver la situation puisque les **avis motivés négatifs dans les DDI d'arrivée risquent sérieusement de se multiplier.**

Il s'agit d'une véritable contractualisation. Le danger est flagrant dans le cadre des projets d'interdépartementalité car l'administration pourra ainsi se débarrasser de la problématique encombrante du volontariat puisque l'agent aura accepté la fiche de poste.

La généralisation des fiches de poste à l'ensemble des mouvements constitue un outil notamment destiné à imposer le travail en interdépartementalité.

Pour la Directrice Générale, il s'agit d'une mesure de compromis... que son statut de prestidigitateur débutant aura du mal à atténuer !

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Des compétences mieux identifiées et reconnues	Mesure 6 : Développer et organiser le tutorat à une échelle interdépartementale	Mettre en place un dispositif de tutorat pour les prises de premier poste et les changements de domaine d'activité Lancer un GT pour cibler le champ du tutorat et identifier les bonnes pratiques	DGCCRF / DIRECCTE	Fin mars 2016

Mesure 6 : Une réflexion encore inaboutie !

Tout l'art d'accommoder les restes !

Pour **CCRF-FO**, le tutorat est indispensable ... mais dans le cadre d'une **transmission des compétences (tuilage)**, avec un **abondement en effectifs et une GPRH (gestion prévisionnelle des ressources humaines) efficace**.

La question du tutorat se trouve, par ailleurs, en lien direct avec celle de la restructuration des réseaux pour les compétences dites « rares ».

Mme HOMOBOONO a précisé que les réseaux nationaux pouvaient effectivement constituer une piste.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Des compétences mieux identifiées et reconnues	Mesure 7 : Valoriser les agents exerçant des missions spécifiques ou de tutorat	Travaux de mise en œuvre dans le cadre du RIFSEEP	DGCCRF / DIRECCTE	Fin mars 2016

Mesure 7 : Vers une individualisation des rémunérations !

CCRF-FO est viscéralement opposé à l'individualisation des rémunérations.

En outre, la mise en œuvre du RIFSEEP relève du cadre ministériel.

La Directrice Générale a affirmé que le RIFSEEP sera appliqué dans le cadre et le calendrier ministériel.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Des compétences mieux identifiées et reconnues	Mesure 8 : Améliorer la visibilité et la lisibilité des missions de la CCRF en faisant apparaître les mots consommation et répression des fraudes dans chaque organigramme et dans la signalétique des DD(CS)PP	Instruction du secrétaire général du Gouvernement et du secrétaire général des ministères financiers. Par parallélisme, il conviendra que les missions vétérinaires et cohésion sociale soient également bien visibles	SGG / SG MEF/ SG MAAF-MAS-MEDDE	Fin mars 2016

Mesure 8 : Enfin une bonne nouvelle... à condition qu'elle soit suivie d'effet !

Mme HOMOBOONO est enfin revenue à la raison par rapport à ses propos lors du CT de direction du 18 février 2016, en affirmant enfin qu'il fallait donner de la visibilité en indiquant **"concurrence, consommation et répression des fraudes"** !

L'intervention tout particulièrement insistante de **CCRF-FO** lors de ce CT et la position convergente de l'ensemble des organisations syndicales sur ce point n'y sont certainement pas étrangères...

La Directrice Générale a ainsi pris la plume pour participer en ce sens à la rédaction de l'instruction qui doit être signée par le SG BERCY et le SGG.

CCRF-FO demeurera extrêmement vigilant quant à toute nouvelle tentative d'escamotage du terme "concurrence". L'utilisation dans son intégralité la dénomination "concurrence, consommation et répression des fraudes" dans l'ensemble des structures, (tant au niveau départemental que régional, d'ailleurs) est une impérieuse nécessité pour retrouver visibilité, lisibilité et identité commune du réseau CCRF.

En effet, les agents sont viscéralement attachés à cette identité et l'escamotage du terme "concurrence" dans les DDI serait en totale contradiction avec la volonté affichée de relancer la recherche d'indices de pratiques anticoncurrentielles au niveau départemental et serait une erreur stratégique grave.

L'appellation « CCRF » figure d'ailleurs bien dans la synthèse du rapport d'audit, en première page.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
2- Etendre les différentes formes d'inter-départementalité	Mesure 9 : Mettre en place un schéma régional de mutualisation des fonctions d'enquête	Instruction du ministre de l'Economie aux préfets de région Concertation et validation en CAR des schémas régionaux, puis suivi en dialogue de gestion	SG MEF/ DGCCRF Préfets / DIRECCTE	Lancement au 1 ^{er} trimestre Mise en œuvre au second trimestre

Mesure 9 : L'art d'accommoder les restes !

La spirale infernale RGPP/MAP/RÉATE a entraîné des abandons de missions sur l'ensemble du territoire national, ce que **CCRF-FO** n'a cessé de dénoncer.

La mutualisation interdépartementale des compétences, à effectifs constants ! **Le constat d'échec a déjà été réalisé dans le cadre du premier plan d'actions.**

Pour **CCRF-FO**, l'erreur est de faire semblant de croire que ce qui coince est la plus ou moins bonne volonté des DDI dans la mise en œuvre des mutualisations (observation du rapport d'audit IGF/IGA).

Le problème réside exclusivement dans la pénurie de personnels et trouve son origine dans l'inadéquation moyens/missions, ce que nous dénonçons depuis le début.

Comment des agents hyper polyvalents qui ne peuvent faire face à leur surcharge de travail pourraient-ils rayonner sur plusieurs départements ? Mais peut-être est-il envisagé de les contraindre à le faire ?

CCRF-FO note, en effet, que le terme « volontariat » n'apparaît nulle part ... Est-ce un hasard ? Poser la question c'est déjà y répondre !

La solution relève de la volonté ministérielle : plan pluriannuel de recrutement et de qualification !

Pour CCRF-FO, la mobilisation régionale et interdépartementale des compétences n'est concevable que pour les missions très techniques (compétences rares), ne nécessitant pas une présence permanente sur un département et doit être traitée dans le cadre des réseaux nationaux d'expertise, sur la base du volontariat et dans le respect des obligations de santé et de sécurité au travail.

Mme HOMOONO partage notre analyse sur les modalités et les paramètres.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
2- Etendre les différentes formes d'inter-départementalité	<p>Mesure 10 :</p> <p>Lancer au moins deux expérimentations de fusion de directions départementales (dans des régions différentes)</p>	<p>Choisir les départements concernés</p> <p>Lancer 3 regroupements de services CCRF internes aux DDI sous forme d'une délégation de gestion et de 2 désignations de DDI à fonctions interdépartementales (2)</p> <p>(2) L'article 16 du décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration exclut les directions départementales interministérielles de l'application du dispositif d'expérimentation. Recours au décret 2004-1085 du 14 octobre 2004 (délégation de gestion) ou à l'article 7 du décret 2009-1484 du 3 décembre 2009 (désignation de DDI à fonctions interdépartementales) -</p>	<p>SGG/ SG MEF/ DGCCRF / Préfets / SG MAAF MAS - MEDDE</p>	<p>Lancement au 1^{er} trimestre</p> <p>Mise en œuvre au second trimestre</p>

Mesure 10 : Attention danger: apprentis sorciers !

Le grand retour des préconisations Névache sur l'interdépartementalité dans le cadre des DDI !!!

CCRF-FO constate que ce plan d'actions prévoit le lancement des préconisations d'expérimentation de fusion de DDI, tout en présentant des modalités de mise en œuvre portant, en réalité, sur des délégations de gestion et des mutualisations interdépartementales.

La MICORE a, en effet, considéré que l'article 16 du Décret portant charte de déconcentration excluait les DDI de l'application du dispositif d'expérimentation de modularité des services déconcentrés de l'Etat.

La délégation de gestion est un dispositif à caractère temporaire, permettant de mettre en œuvre localement l'exercice interdépartemental ou interrégional de compétences « métiers » : elle permet à un ou plusieurs services de l'Etat (délégant) de confier à un autre service de l'Etat (délégataire), pour une durée limitée éventuellement reconductible, la réalisation d'actes juridiques, de prestations ou d'activités déterminées concourant à l'accomplissement de leurs missions.

Elle fait l'objet d'un document écrit précisant la mission confiée au délégataire, les modalités d'exécution financière et les obligations respectives des services. Ce document, cosigné par les chefs de service concernés, est soumis à l'approbation du préfet et publié. La délégation de gestion permet au bénéficiaire (délégant) d'exercer une **autorité fonctionnelle** de facto sur le service lui venant en appui (délégataire).

Il ne s'agit donc pas, en tout état de cause, d'une solution pérenne.

L'exercice de missions interdépartementales par les DDI est prévu par l'article 7 du décret n° 2009-1484 relatif aux DDI et permet le mandatement pérenne d'une DDI pour exercer des missions pour le compte d'un préfet d'un autre département, dans le cadre d'une **mise sous autorité fonctionnelle**.

CCRF-FO dénonce et refuse ces projets d'organisations visant à pallier l'insuffisance durable des moyens, avec toutes leurs conséquences sur le maintien des missions, la pérennité des structures, la situation des agents et leurs conditions de travail.

La DGCCRF se transforme en laboratoire expérimental du démantèlement total !

Mme HOMOONO a indiqué qu'elle allait proposer dès le 5 mars à la MICORE 3 binômes de départements :

- 1 binôme en délégation de gestion
- et 2 binômes en article 7.

Les critères de choix sont les suivants :

- Binômes avec un département de petite taille.
- Cohérence dans les activités économiques.
- Moyens de communication satisfaisants.
- Binômes dans 3 régions différentes, avec panachage fusionnées et non fusionnées.

Pour **CCRF-FO**, le premier type de binôme (délégation de gestion) n'est pas juridiquement adapté à la situation.

Les deux autres, contrairement à ce que semble penser Mme HOMOONO, risquent d'être portés par la MICORE en dépit des avis négatifs des DDI.... **Le tour de passe passe du prestidigitateur débutant risque fortement d'échouer !**

Pour CCRF-FO, les mutualisations régionales et l'interdépartementalité doivent former une seule et même solution, exclusivement destinée à régler la problématique de la perte de compétences rares ou d'expertise.

L'interdépartementalité ne doit pas et **ne peut pas** être destinée à pallier l'insuffisance durable de moyens, mais doit répondre à un besoin de savoir-faire pointu sur des secteurs n'exigeant pas une présence permanente sur un département - par exemple une seule entreprise produisant des produits cosmétiques et qui ne peut pas être contrôlée par un agent très polyvalent, qui se trouve dans l'incapacité de se surinvestir sur cette mission -.

Toutes les directives gouvernementales relatives à la mobilisation interdépartementale et interrégionale des ressources métiers l'indiquent !

La mesure 10 du plan d'actions CCRF, qui est destinée à pallier un manque chronique d'effectifs dans les petits départements n'est pas concevable dans ce cadre et présente le danger flagrant de la disparition à terme d'implantations territoriales.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
<p>3- Construire une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental :</p> <p>Une clarification des compétences des DIRECCTE</p>	<p>Mesure 11 :</p> <p>Affirmer le rôle de pilotage des DIRECCTE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer l'unité de la communauté de travail CCRF sur le territoire de la région - Affirmer le niveau régional dans la répartition des moyens et leur utilisation - Charger les DIRECCTE d'un rôle de suivi de l'activité et des résultats opérationnels des services de la région - Promouvoir les coopérations avec les autres directions régionale 	<p>Revoir les indicateurs de performance et faire évoluer le dialogue de gestion</p> <p>Valider en CAR la déclinaison régionale du plan national d'enquête</p> <p>Proposer en CAR une répartition des effectifs entre pôle C et DD(CS)PP</p> <p>Généraliser la tenue de groupes régionaux de programmation co-présidés pôle C - SRAL</p> <p>Développer la présence des chefs de pôle C auprès des directions départementales (comités de direction, diffusion d'outils...)</p> <p>→ Formaliser l'ensemble de ces mesures dans une instruction aux préfets</p>	<p>DGCCRF</p> <p>Préfet de région / DIRECCTE</p> <p>Préfet de région / DIRECCTE</p> <p>DIRECCTE / DRAAF</p> <p>DIRECCTE / DD(CS)PP / SG MEF / DGCCRF</p>	<p>Fin juin 2016</p>

Mesure 11 : L'unité de travail CCRF ... Vraiment ?

La revue des indicateurs de performance préconisée par la mission devra très rapidement passer par une diminution significative de leur nombre, comme le revendique **CCRF-FO** depuis des années, pour mettre fin à des pratiques de pilotage chronophages et à la course aux bûchettes, au détriment de la qualité des contrôles.

Assurer l'unité de travail CCRF sur le territoire national ?

ÇA DEMARRE MAL !!!!!

En effet, la partie du rapport d'audit IGF/IGA concernant le développement de la « veille concurrentielle » en DDI (amélioration de la détection des pratiques anticoncurrentielles) n'a pas été reprise dans le plan d'actions mis en musique par Mme HOMOBONO ! Est-ce un hasard ? Un oubli ? Nous comprenons mieux pourquoi le terme « concurrence » a également été « oublié » dans l'écriture de ce plan d'actions pour les organigrammes et la signalétique !

En réponse à **CCRF-FO**, Mme HOMOBONO a affirmé que cette partie n'apparaissait pas car elle considérait qu'il s'agissait d'une précision et que le plan d'actions était concis...

Nous demeurerons extrêmement vigilants sur ce point, qui n'est pas de détail.

Nous l'affirmons haut et fort : La découverte d'indices hors commande publique se fait sur le terrain, au cours d'autres enquêtes réalisées par les agents des départements.

Et l'activité commande publique ? On l'abandonne ?

CCRF-FO affirme, par ailleurs, que le contrôle des relations interentreprises (brigades LME) doit être réalisé au plus près du terrain, c'est à dire au niveau départemental. L'actualité récente nous le démontre.

Notre Direction Générale semble se priver d'utiliser le moyen de reconstruire une DGCCRF unifiée, donnant presque l'amère impression de jouer contre son propre camp ! Pour CCRF-FO, c'est inacceptable !

Affirmer le rôle de pilotage des DIRECCTE ? Encore faudrait-il s'entendre sur la définition du terme !

Quant à l'affirmation du niveau régional dans la répartition des moyens et leur utilisation ... une seule question : **Quels moyens ?**

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
<p>3- Construire une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental :</p> <p>Une clarification des compétences des DIRECCTE</p>	<p>Mesure 12 :</p> <p>Faire évoluer la fonction d'animation du pôle C :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Redéfinir et alléger les fonctions d'animateur de manière à leur permettre de consacrer une part significative de l'activité à la réalisation d'enquêtes - Confier une partie de l'animation à des agents de direction départemental. - Abandonner totalement ou partiellement les synthèses régionales 	<p>Valider et diffuser les « documents qualité » décrivant le positionnement et le rôle de l'animateur régional</p> <p>Mesurer le temps consacré aux enquêtes par les animateurs</p>	<p>DGCCRF / DIRECCTE</p>	<p>Fin juin 2016</p>

Mesure 12 : Du flou...

CCRF-FO sera extrêmement vigilant quant à la définition de la fonction d'animateur.

Quelle est son articulation avec les réseaux et les agents dits « référents » ?

Quelles sont les implications en termes de mobilité et de travail d'enquête en interdépartemental ?

CCRF-FO note que le terme « volontariat » n'est toujours pas utilisé !

Selon la Directrice Générale, l'animation est un métier à apprendre et **la fonction d'animateur est à définir.**



Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
<p>3- Construire une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental :</p> <p>Une clarification des compétences des DIRECCTE</p>	<p>Mesure 13 :</p> <p>Modifier les dispositions du décret relatif à l'organisation et aux missions des pôles C des DIRECCTE</p>	<p>Proposer une nouvelle rédaction du décret</p> <p>Valider la rédaction en interministériel</p> <p>Publier le décret</p>	<p>SGG / MI / MEIN / MTEFPDS</p>	<p>Fin juin 2016</p>

Mesure 13 : Vers une écriture plus ambitieuse ?

La Directrice Générale a affirmé qu'elle se dirigeait vers une écriture plus ambitieuse, sans en dire davantage.

CCRF-FO exige que les organisations syndicales soient associées à la nouvelle rédaction du décret DIRECCTE, dans le cadre du CT directionnel.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
<p>3- Construire une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental :</p> <p>Un rééquilibrage des effectifs au profit des directions départementales</p>	<p>Mesure 14 :</p> <p>Proposer une nouvelle répartition géographique des emplois au ministre de l'Economie</p>	<p>Identifier les gains d'emplois issus des fusions des directions régionales (pôles C)</p> <p>Proposer une répartition des gains entre régions et entre départements en privilégiant l'affectation de cadres principaux CCRF dans les départements qui en sont dépourvus</p>	<p>SG MEF/ DGCCRF</p>	<p>Fin juin 2016</p>

Mesure 14 : Aucune illusion !

Toujours l'art d'accommoder les restes ! Avec foire d'empoigne en perspective !

Sur la question de l'emploi et de la répartition géographique, la Directrice Générale ne s'est guère montrée convaincante !

Le rééquilibrage des effectifs au profit du niveau départemental ne suffira pas à combler les sous-effectifs. L'erreur est de croire que le problème se situe dans la taille critique de certaines unités. **Pour CCRF-FO, le véritable problème est dans le niveau global des effectifs DGCCRF, situé largement en-dessous de la ligne de flottaison.**

Pour **CCRF-FO**, sans l'indispensable abondement en effectifs et dans le contexte bloquant de l'interministérialité obligeant à des mesures de compromis incompatibles avec les objectifs affichés, ce plan B, mené au pas de charge en piétinant le dialogue social, est clairement **voué à l'échec**.

Dès lors, la véritable question est : **Quelle sera la suite ?**

Un plan C peut-être ? Tout cela est-il bien sérieux ?

Il n'est pas acceptable pour les agents d'être baladés de plan d'actions en plan d'actions sous la pression du lobby des Préfets, alors même que la solution rationnelle de sortie de notre administration de contrôles des directions interministérielles a été reconnue.

Le Ministre Emmanuel MACRON reçoit les organisations syndicales le 15 mars prochain.

CCRF-FO et la Fédération des Finances FO persisteront à défendre le dossier de reconstruction d'une DGCCRF unifiée, de plein exercice des missions sur l'ensemble du territoire.

CCRF-FO appelle l'ensemble des personnels à intensifier la mobilisation.

