



Groupe de Travail CCRF du 22 septembre 2020

Une accumulation de sujets importants survolés pendant 5 heures ! Une orientation « rassurante » du PLF 2021

Un groupe de travail du CT « personnels et missions » s'est réuni en présentiel, audio et visioconférence le 22 septembre 2020, sous la Présidence de M. André SCHWOB, Chef de service du soutien au réseau.

L'alliance **CCRF-FO** / **CFTC-CCRF** était représentée par Françoise LAGOUANERE (CCRF-FO) et Johann PASCOT (CFTC-CCRF).

Ordre du jour :

1. Point d'étape sur la situation sanitaire ;
2. Point d'étape sur le plan stratégique ;
3. PNE 2020 révisé et préparation du PNE 2021 ;
4. Questions diverses.

Ce premier GT de rentrée a survolé de nombreux sujets pendant 5 heures !

Point d'étape sur la situation sanitaire

Les organisations syndicales (OS) ont unanimement fait part de leurs **constats relatifs à la gestion des consignes sanitaires** :

- Situation très disparate pour les agents CCRF, selon que l'on soit en DDI / DIRECCTE / AC / SCN...
- Gestions locales des DDI/DIRECCTE également très disparates sur le territoire.
- Recours au télétravail bridé et revenu aux règles de droit commun dans les DDI/DIRECCTE en dépit de la situation sanitaire.
- Chartes locales sur le télétravail prévoyant une campagne de recensement des demandes renvoyant les décisions aux calendes grecques...

L'alliance **CCRF-FO** / **CFTC-CCRF** avait, en amont de ce GT, attiré l'attention de l'Administration sur **la situation de la climatisation réversible de l'ENCCRF de Montpellier (arrêt décidé par l'administration)** et demandé quelles mesures étaient envisagées pour résoudre ce problème, qui risque d'impacter sérieusement les conditions de travail du personnel et des stagiaires cet hiver.

M. Thierry BORGHESE, Directeur de l'Ecole, a indiqué que l'ISST avait rendu un rapport concluant qu'il ne serait pas possible de mettre en route le chauffage cet hiver. Deux solutions sont préconisées :

- renforcer le réseau électrique,
- ou mettre en route le chauffage uniquement la nuit.

Cette seconde solution pourrait être retenue, en ajoutant des radiateurs d'appoint dans les salles de cours l'après-midi. Le télétravail sera privilégié pour le personnel. Une réflexion est également engagée sur les possibilités de cours en « distanciel » pour les stagiaires et pour les formations continues.

La réponse définitive interviendra en début de semaine prochaine.

M. BORGHESE a, par ailleurs, indiqué que les demandes de télétravail des agents « Réponse Conso » seraient acceptées non seulement dans le cadre COVID mais aussi dans celui des travaux.

Concernant la fourniture de masques :

- Une nouvelle dotation CCRF est arrivée et sera distribuée aux agents AC, SCN, SNE.
- Pour les DDI, des dotations du Ministère de l'Intérieur sont prévues par département. Les Préfets doivent prendre en compte les situations particulières des agents enquêteurs pour la fourniture de masques.
- Des difficultés éparses existent dans certaines DIRECCTE(s).

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a soulevé la problématique de la fourniture de masques pour les formations continues à l'ENCCRF, l'école demandant aux stagiaires de prévoir des masques pour toute la durée de la formation, alors même que ces frais devraient être pris en charge par l'employeur (DGCCRF).

M. BORGHESE a précisé que l'ENCCRF mettait des masques à disposition des stagiaires.

Point d'étape sur le plan stratégique

L'Administration avait communiqué aux OS un document préparatoire présentant de manière plus que succincte « *les grandes actions* » réalisées au premier semestre et celles du semestre à venir ... Force est de constater que les « *grandes actions* » réalisées n'en sont en fait qu'à un stade peu avancé !

« Les grandes actions réalisées au premier semestre » :

- **Réflexion sur la création d'une cellule de renseignement** : « *Le chantier est devant nous !* »
- **Relance de la commande publique** : actuellement, les agents sont plutôt mutualisés au niveau des régions et représentent 50 ETP. L'objectif est d'avoir des agents interdépartementaux, mutualisés à 50% de leur temps de travail.
- **Lancement de Signal Conso et de partenariats avec les Maisons France Service** : 9 conventions ont été signées avec les MFS. L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a demandé à en avoir communication ... mais l'Administration n'en détient pas de copie !
- **Réflexion sur l'évolution du mouvement consumériste** : un programme d'accompagnement de l'INC sur son plan stratégique a été lancé (avec un prestataire privé... mais il ne s'agit pas d'Ernst and Young !)
- **Mesure législative pour l'indemnisation des victimes dans le cadre des sanctions administratives** : l'objectif est d'obtenir plus de pouvoirs pour accélérer les actions. Cela nécessite des changements législatifs à venir.
- **Lancement du développement de SESAM** : il s'agit de l'interface utilisable en mobilité, permettant à l'enquêteur d'accéder à un SORA enrichi et à Signal Conso. Le développement est en cours mais se heurte à des obstacles logistiques, outre la complexité des opérations de délivrance des certificats et d'authentification. La tablette sera privilégiée.

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a souhaité connaître l'état d'avancement des outils de repérage des faux avis sur internet et d'aide à la recherche des clauses abusives dans les contrats. Le premier sera bientôt homologué et à disposition des enquêteurs. Le second est toujours en projet de recherche.

- **Publication des nouveaux textes d'organisation** : cela concerne l'organisation de l'AC.

« Les grandes actions du semestre à venir » :

- **Communication sur la sortie de l'instruction sur l'organisation de la cellule presse et constitution du réseau des communicants** : l'instruction est écrite et son plan de mise en œuvre est en cours. Les « communicants » seront les correspondants en DDI.
- **Sortie des instructions sur la gestion des projets** : « *On travaille en mode projet* ».
- **Réunion du réseau commande publique** : ... quand il sera reconstitué !
- **Lancement opérationnel du Centre Réponse Conso** : les arrêtés d'affectation ont été remis aux agents. Pour l'instant, 8 DD ont signé des conventions d'hébergement (qui ne nous sont pas communiquées, en dépit de notre demande !). Tous les agents, qu'ils soient issus du CNA ou pas, bénéficieront des 10 points supplémentaires pour les mutations, tels que prévus par les LDG mobilité CCRF. Une ouverture progressive du centre est prévue (mi-octobre : tous les agents placés en DD serviront ces DD) avec un objectif de couverture de 40% du territoire en fin d'année 2020.
- **Lancement en test de la première version de SESAM**
- **Lancement du site RappelConso** : son développement n'est qu'une affaire de jours ; actuellement en test.
- **Organisation du premier séminaire des chefs de service** : il concerne les encadrants de premier niveau, y compris les IE encadrants et les chefs de service vétérinaires encadrant une équipe CCRF. La date et les modalités ne sont pas encore définies (peut-être 4 petits séminaires en région, selon l'évolution de la crise sanitaire).

Une dernière phrase de présentation du point d'étape du plan stratégique n'a pas manqué d'attirer l'attention des OS :
« L'avancement du plan stratégique nécessite la mobilisation de tous et la valorisation des agents qui y contribuent. »

M. SCHWOB a précisé que, face à des chefs qui considèrent que le temps passé en GT est du temps perdu pour les DDI, il convenait de valoriser les agents qui se sont investis pour construire le futur de la DGCCRF...

Plus généralement, il considère que le mérite des agents qui ont assumé des charges nouvelles ou exceptionnelles et se sont mobilisés sur le récurrent ou le « nouveau » doit être « valorisé ».

Il ne s'agit pas de valorisation indemnitaire !

... Cela laisse présumer des orientations des LDG « Promotions » de la DGCCRF, qui feront l'objet d'un GT le 5 novembre prochain...

PNE 2020 révisé et préparation du PNE 2021

✓ PNE révisé :

Le PNE 2020 a été adapté dans le cadre Covid :

- Le nouvel objectif a été fixé à 70% des engagements initiaux, avec 142 TN au lieu de 182 initialement prévues. Cela s'est traduit par une baisse sensible des visites et des prélèvements dans la mesure où les 2 TN les plus mobilisatrices (OIV et le Plan de contrôle de la conformité des fruits et légumes frais) ont été ramenées respectivement à 60 % et 40 %.
- La politique des suites a été adaptée.

✓ Préparation du PNE 2021 :

Un pilotage général définit les missions à développer et leurs proportions, en raisonnant par rapport à la capacité de contrôle des services et au volume de contrôle à réaliser sur l'année. La masse globale est de 120 000 visites par an.

Les bureaux sectoriels font des propositions d'enquêtes. Des ajustements interviennent pour correspondre au pilotage.

L'idée est de réaliser 25% des TN sur des secteurs prioritaires (transition écologique, économie numérique, santé, bien-être, mentions valorisantes,...).

5% des TN sont « exploratoires » (sur appel à candidature) sur des pratiques nouvelles.

Il a été demandé aux bureaux sectoriels d'axer les TN sur la recherche de fraudes, qui est notre cœur de métier.

En parallèle, une réflexion est engagée sur le plan de relance pour mettre en avant des enquêtes qui y sont liées (crédit immobilier, délais de paiement, ...).

L'objectif fixé pour le PNE 2025 est de réaliser 70% des TN sur des secteurs prioritaires.

Les bureaux sectoriels ont présenté 180 à 190 TN, dont quelques-unes ont été écartées.

Les propositions de TN des bureaux sectoriels sont actuellement en cours de validation par la Directrice Générale.

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a, une nouvelle fois, attiré l'attention de l'Administration :

- sur les « **micro-TN** » à **réglementation complexe** avec faible volume de contrôles (moins de 10 visites), extrêmement chronophages pour les enquêteurs en matière de temps passé en étude de réglementation. Cela est très problématique en DDI pour des enquêteurs très polyvalents (notamment lorsque des objectifs chiffrés leur sont fixés !);
- sur la nécessité de présenter des **TN précises dès l'appel à candidature**, notamment concernant les produits à prélever pour s'assurer de la présence de RPMM.

En outre :

- Suite à la maladresse du PCA DGCCRF adressé aux Préfets, qui laissait entendre que les agents étaient habilités à contrôler les **gestes barrières**, certains Préfets persistent à solliciter nos services pour ces contrôles, en dépit de la note rectificative adressée par la suite. Les chefs de service sont ainsi amenés à se justifier systématiquement.
- Certains services CCRF en DDI assurent encore la mission « **Baux commerciaux** » à la demande des Préfets. M. SCHWOB a réaffirmé que la DGCCRF avait demandé aux Préfets de nous en désengager... De toute évidence, le message n'a pas été assez clair !

La problématique des **objectifs chiffrés** a, de nouveau, été abordée.

Outre le stress permanent qui pèse sur les agents, les conséquences de certaines pratiques managériales peuvent être désastreuses, la politique du chiffre prévalant sur la mise en œuvre des enquêtes.

M. SCHWOB persiste à ne pas entendre les alertes des OS !

✓ Situation du dossier SSA :

☞ **Aucun arbitrage n'est intervenu... mais le PLF 2021, sauf coup de théâtre, ne prévoirait pas de transfert d'emplois CCRF...**

✓ Perspectives de recrutements et de promotions :

☞ **Effectifs : M. SCHWOB a annoncé que le PLF 2021, qui sera prochainement présenté, prévoyait pour la DGCCRF une trajectoire d'emplois à -5, soit une quasi-stabilité.**

Cette nouvelle est rassurante eu égard au dossier SSA ... mais nous ne saurions bien évidemment nous contenter d'une simple stabilité des effectifs !

- **Concours de contrôleur** : il n'est pas certain qu'il soit organisé pour 2021.
- **CAP promotions** : le calendrier n'est pas encore arrêté.

✓ Ruptures conventionnelles : état des lieux des dossiers de demande

- Une dizaine de dossiers ont été déposés.
- Une convention a été signée. Les autres sont à l'arbitrage.
- L'Administration prend avant tout en considération le projet professionnel de l'agent.

✓ Prime exceptionnelle Covid-19 :

Enveloppe allouée / Enveloppe utilisée / Imputation budgétaire / Nombre d'agents bénéficiaires avec répartition par montant (330 / 660 / 1000) / Répartition entre agents en présentiel et en télétravail / Répartition par catégorie A+, A, B et C / Répartition par affectation AC, SCN, ENCCRF, Pôle C, DDI / Répartition précise par lieu d'affectation.

L'Administration n'a pas communiqué l'ensemble de ces renseignements demandés par notre alliance. Un état des lieux de la répartition de la prime Covid, par région, catégorie et genre a été remis aux OS.

REGIONS	TOTAL GENERAL
AC	44
AUVERGNE RHONE-ALPES	23
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	11
BRETAGNE	9
CENTRE VAL DE LOIRE	11
CORSE	2
GRAND-EST	24
Hauts de France	14
ILE DE France	47
NORMANDIE	12
NOUVELLE AQUITAINE	8
OCCITANIE	35
PAYS DE LA LOIRE	12
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	22
SCN	50
DOM-TOM	30
TOTAL GENERAL :	354

M. SCHWOB a indiqué que :

- aucune enveloppe fermée n'avait été allouée,
- la doctrine a été d'en faire bénéficier aux agents ayant eu un **surcroît de travail**, en allouant un montant correspondant à la durée de ce surcroît (330 € / 660 € / 1000 €),
- des disparités étonnantes étaient apparues, amenant l'Administration à relancer certaines Directions pour élargir le nombre de bénéficiaires.

Notre alliance a fait remarquer à quel point les disparités étaient, en effet, importantes d'une région à l'autre. Tout particulièrement, le cas de la Nouvelle-Aquitaine interpelle très fortement !

L'absence de consignes plus précises que cette vague notion de « surcroît de travail » de la part de la DG aurait permis de limiter les interprétations à géométrie variable !

Montant	Femmes				Total Femmes	Hommes				Total Hommes	Total Général
	0	330	660	1000		0	330	660	1000		
A			68	30	163	5	67	49	23	144	307
B	3	14	2	4	23		8	3	3	14	37
C		2	2	2	6		2	1	1	4	10
TOTAL GENERAL	3	81	72	36	192	5	77	53	27	162	354

Ce second tableau comporte des erreurs (il fait apparaître des bénéficiaires à montant nul, néanmoins intégrés dans les totaux !)

L'Administration n'a pas souhaité différencier dans la catégorie « A » le nombre d'encadrants bénéficiaires.... Mais a précisé : « Il y a probablement une bonne représentation du A+ » !

- ✓ **Examen professionnel B en A : problématique du choix d'un sujet sur lequel aucune formation n'a encore été dispensée (Loi du 24 juillet 2020)**

L'Administration considère que le démarchage téléphonique n'est pas un sujet nouveau et qu'il est normal d'exiger un peu de curiosité de la part d'un agent qui veut passer en catégorie A...

- ✓ **Pilotage par le MI des politiques publiques relevant de nos champs de compétence : Impact du Décret du 14 août 2020. Comment notre Ministère est-il associé au pilotage ?**

Selon la DGCCRF, le Décret ne concerne que la gestion du personnel. Aucune réponse ne nous a été apportée sur la manière dont notre Ministère serait associé au pilotage des politiques publiques ... ce qui est assez inquiétant !

- ✓ **Perspectives de rétablissement de la chaîne de commandement. La DGCCRF a-t-elle préparé un dossier à présenter au Ministre ?**

Non ! M. SCHWOB a cru bon de faire un trait d'humour en précisant qu'il savait pouvoir compter sur les OS !

- ✓ **OTE : Propositions des Préfets de région en matière de rapprochement entre unités départementales avec bleu de Matignon et incidences sur les services CCRF.**

Aucune information !

- ✓ **Dans le cadre de la politique des territoires du Gouvernement CASTEX, des transferts d'effectifs de la région vers les départements sont-ils envisagés ?**

M. SCHWOB a indiqué que des transferts d'effectifs n'étaient concevables que dans le cadre de l'interdépartementalisation.

Prochaines réunions DGCCRF :

- 5 novembre matin : Comité Technique « personnels et missions » sur le Bilan Social DGCCRF 2019
- 5 novembre après-midi : Groupe de Travail Lignes Directrices de Gestion « Promotions » DGCCRF

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF continuera sans relâche à défendre les intérêts des agents.