



Groupe de Travail du CT « Personnels et Missions » du 26 octobre 2021

Point d'étape sur le plan stratégique 2020-2025 et questions d'actualité

Un groupe de travail du CT « personnels et missions » consacré à un **point d'étape sur le plan stratégique** de la DGCCRF, s'est réuni audio et visioconférence le 26 octobre 2021, 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), Aïnhua BRICOGNE (CCRF-FO) et Johann PASCOT (CFTC-CCRF).

Nous avons adressé en amont de cette réunion une liste de questions, reprises dans les thématiques suivantes.

Ce long GT, de près de 7 heures, a permis d'aborder de nombreux autres **points d'actualité** (stages pratiques des inspecteurs en formation initiale, modalités de remboursement PSC, indemnité télétravail, PLF 2022, dates des promotions, ...).

Point d'étape sur le plan stratégique de transformation 2020-2025 de la DGCCRF

Rappel des quatre orientations :

- Renforcer notre cœur de métier, l'enquête, au service de la lutte contre les fraudes et de l'ordre public économique ;
- Se concentrer sur les enjeux les plus significatifs et investir les nouveaux modèles économiques et les risques émergents ;
- Rénover la relation avec les consommateurs et les entreprises ;
- Maximiser l'impact de nos actions grâce à des outils et une organisation renouvelés.

Point d'étape sur les chantiers : **Un plan de transformation en trompe l'œil !**

- **Remettre l'enquête au cœur de de notre action**

Le premier axe du plan stratégique vise à réaffirmer l'importance de l'investigation et de la recherche de fraudes portant atteinte à l'ordre public économique.

L'objectif est de favoriser et de faciliter la mise en œuvre d'enquêtes complexes par les agents de terrain.

La notion d'enquête, par rapport à celle de « contrôle », a été précisée par la **procédure PR-DG-ENQ-001-V01**, publiée en mai 2021.

Une série de **formations** a déjà été lancée (conférences, formation continue et initiale) et d'autres formations plus élaborées et à plus grande échelle sont prévues pour 2022, avec deux modules :

- Comment mener l'enquête.
- Les conséquences de l'enquête.

Une Cellule de Renseignement Anti Fraudes Economiques (**CRAFE**) est en cours de constitution par la DGCCRF, dans un double objectif:

- d'une part de soutien à l'enquête par l'analyse de données et la production de notes en amont (pour orienter les enquêtes) ou au moment de l'enquête (en appui),
- d'autre part, de mise en relation avec les cercles du renseignement dans un objectif d'échanges d'informations.

La CRAFE est développée au sein du SNE. Elle est constituée actuellement de 6 personnes.

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF a fait remarquer que le ressenti des agents était bien différent et qu'il y avait loin de la coupe aux lèvres :

- dans le contexte de la pénurie en effectifs, le carcan des objectifs chiffrés de visites (et prélèvements) du PNE 2022 se trouve en totale contradiction avec cet objectif qualitatif de mise en œuvre d'enquêtes complexes, qui s'apparente à un vœu pieux,
- les freins managériaux sont tenaces, tant au niveau de certains chefs de services que des Pôles C, avec les engagements régionaux et départementaux en nombre de visites qu'il faut tenir coûte que coûte, au détriment de l'initiative et de l'approfondissement des enquêtes,
- la procédure PR-DG-ENQ-001-V01 semble trouver une application concrète presque exclusivement auprès des agents du SNE.

M. Schwob a reconnu que tous les agents ne pouvaient pas faire des enquêtes approfondies, dans la mesure où le quantitatif demeurait (plans de surveillance).

Il a affirmé que le poids des plans de surveillance était néanmoins réduit, ainsi que le nombre de TN, ce que nous avons contesté puisque les TN sont en réalité regroupées.

Il semble ne pas avoir pris la bonne mesure du ressenti des agents en DDI face à la hiérarchisation des missions (« petites mains » / élite).

Il a reconnu qu'il existait un problème managérial et a précisé que le PNE devait être un cadre orienté sur l'impact de nos actions et non pas un carcan.

Il a insisté sur le fait qu'il ne devait pas y avoir de barrière managériale, que la non-réalisation d'un objectif chiffré pouvait se justifier notamment par la réalisation d'une enquête approfondie avec impact, ce qui aurait été rappelé à l'occasion de la réunion des cadres du 22 octobre dernier.

- **Adapter nos modalités de programmation des enquêtes**

Un **forum des enquêtes** en visioconférence a été expérimenté en juin et juillet 2021 pour préparer les enquêtes du PNE 2022. 190 agents (enquêteurs, cadres, rédacteurs) d'AC, de SCN et de services déconcentrés ont ainsi participé à ce forum dans le cadre de réunions sectorielles ou transversales.

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF a fait observer que tous les agents CCRF n'avaient pas été sollicités pour une éventuelle participation à ce forum.

L'Administration a reconnu que les sollicitations avaient été réalisées dans un cadre informel, en relation avec les bureaux de la Centrale.

Le PNE est composé de 155 TN, dont 50% portent en totalité ou en partie sur la lutte contre les fraudes économiques. Selon M. Schwob, le PNE 2022 permet plus de souplesse dans les appels à candidature et évite l'éparpillement, avec un nombre resserré de TN, que les agents pourront davantage approfondir de par une meilleure adaptation aux spécificités de chacun.

Les agents apprécieront....

- **Réorganiser notre activité en matière de régulation concurrentielle des marchés**

Le renforcement de la veille concurrentielle sur la commande publique se traduit par un objectif de performance « de moyens » (11 000 jours consacrés à la commande publique en 2021 contre 9 000 jours passés en 2019).

SORA Commande Publique est l'outil de suivi de l'activité et l'objectif à moyen terme est l'accès direct aux données des places de marchés

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF a attiré l'attention de l'Administration sur le fait qu'il avait été demandé aux anciens agents commande publique en département d'abandonner cette mission et que nombre d'entre eux sont donc partis à la retraite sans assurer de tuilage. Dès lors, les compétences n'ont pas été entretenues. Par ailleurs placer un agent en département sur la commande publique revient à rebattre encore les cartes de l'affectation des missions, exercice extrêmement compliqué compte tenu de la faiblesse des effectifs.

M. Schwob a reconnu que la mise en place d'un réseau commande publique était compliquée. Des solutions de mutualisations sont mises en œuvre mais le réseau doit être structuré. **Difficile de réparer les errements du passé !**

- **Développer notre connaissance de l'économie**

Il n'y a pas de fraude sans raison économique, ce que notre alliance a toujours affirmé.

Ce chantier vise à aider à la priorisation des actions, au ciblage et à la réalisation des enquêtes.

Il s'agit notamment de comprendre l'impact économique de la fraude et de savoir évaluer le dommage pour le consommateur (qui peut conduire à réparation).

Une formation initiale sur l'économie est assurée à l'ENCCRF et un projet de formation continue (globale ou sectorielle) est en cours.

- **Refondre l'accueil et la réponse aux publics**

La refonte de l'accueil du public s'est traduite par :

- **L'ouverture en octobre 2020 du centre RéponseConso**, avec une couverture géographique progressive.
- ✓ Au 1^{er} septembre 2021, 74 départements et 9 régions étaient pris en charge et l'objectif est d'atteindre la couverture de l'ensemble du territoire au 1^{er} janvier 2022. La région Centre-Val de Loire a été prise en charge le 1^{er} octobre, la Normandie le sera au 1^{er} novembre et les régions Ile-de-France, P.A.C.A et ultra-marines seront prises en charge avant la fin de l'année.
- ✓ La répartition du temps répondant/rédacteur se situe à 20% / 80%.
- ✓ L'effectif cible est de 40. Des appels à candidature ont été lancés pour l'atteindre et également en raison de départs à la retraite. Des inspecteurs « sortie école » y ont été affectés.
- ✓ 17 agents sont hébergés en départements. Le nombre d'agents sur le site de Montpellier sera communiqué.
- ✓ De nombreuses difficultés ont été rencontrées et traitées au mode projet.
- ✓ Subsistent des difficultés relatives à l'informatique (les conventions prévoient une gestion par les SIDSIC et l'équipement de l'agent en DDI ne permet pas toujours les travaux d'impression) et à l'hébergement en DDI (situation parfois tendue en raison des projets immobiliers OTE).

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF**, qui a dénoncé ces difficultés, a par ailleurs demandé que la référence à l'ENCCRF dans les coordonnées de l'adresse postale de RéponseConso soit supprimée, car des consommateurs recherchent ainsi le numéro de téléphone de l'Ecole pour exposer leurs problèmes. M. Schwob en a convenu.

L'attention de l'Administration a également été attirée sur la problématique de la **sécurité des locaux**, que l'Administration estime difficile à régler compte tenu du passage important à l'ENCCRF.

- **La mise en place de la plateforme de signalements automatisée SignalConso, ouverte en février 2020.**
- ✓ Depuis cette ouverture, environ 135 000 signalements ont été déposés par des consommateurs.
- ✓ Un nombre croissant de thématiques sont couvertes.
- ✓ Les agents se l'approprient (veille, ciblage, enquête).
- ✓ 65% des professionnels ont ouvert leur compte et 85% des signalements font l'objet d'une réponse de leur part.
- ✓ La moitié des signalements concernent des sites internet.

La bascule de RéponseConso sur SignalConso est prévue en janvier 2022.

Concernant l'**accueil physique des consommateurs**, M. Schwob a insisté sur le fait que la DGCCRF ne devait plus recevoir ce public et qu'il convenait de renvoyer sur les associations de consommateurs et sur le réseau de proximité « France Service ».

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a insisté sur la **nécessité d'une évaluation** de ces nouvelles modalités d'accueil et de réponse aux publics, tant concernant le fonctionnement de RéponseConso que l'impact sur la qualité du service rendu à l'utilisateur.

- **Renforcer nos relations avec l'INC et les associations de consommateurs**

L'**INC** fait face à une situation difficile (impact de la crise sanitaire, problématique de la presse magazine). Des travaux sont néanmoins en cours pour lui faire prendre en charge la rédaction des « fiches conso ».

Les expérimentations de partenariat avec « **France Service** » (une dizaine) avaient pour objectif de mettre en visibilité les nouveaux services mis en place par la DGCCRF (SignalConso et RéponseConso) et de fournir des informations sur les services pouvant être rendus par les associations de consommateurs.

Aucun agent CCRF n'est affecté dans le réseau « France Service ».

Un bilan de l'expérimentation sera réalisé avant d'envisager une reconduction du partenariat et son extension... **mais le résultat est a priori peu probant.**

- **Renforcer notre politique des suites**

La loi DDADUE du 3 décembre 2020 a renforcé les moyens d'action de la DGCCRF :

- l'accord conclu avec l'entreprise pourra désormais prévoir des obligations de remise en conformité et de réparation du préjudice subi par des consommateurs ;
- la transaction est désormais possible en matière administrative, avec les mêmes possibilités que pour la transaction pénale ;
- création d'une injonction « numérique ».

De plus, la DGCCRF a renforcé sa stratégie de communication autour des sanctions prononcées (« **name and shame** ») à travers l'instruction IN-3D-JUR-014-V01 parue en septembre 2021.

Des instructions relatives à la mise en œuvre des nouveaux pouvoirs sont en cours et des formations sont envisagées.

Cela étant, chacun est bien conscient du fait que le développement des procédures administratives trouve son origine dans le manque de moyens alloués à la Justice !

- **Animation du réseau**

- Le premier axe retenu par l'Administration consiste à **renouer les fils entre les encadrants des différents niveaux** (pilotage et opérationnel) : AC / Pôles C / DDI.

Il est notamment prévu de mettre en place des séminaires annuels des chefs de service opérationnels et des webinaires réguliers permettant le partage d'information.

Pour l'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF ces « mesurette », concernant en outre exclusivement les cadres, prouvent bien que l'Administration n'a pas pris la mesure du profond sentiment d'abandon ressenti par les agents, sur lequel nous l'alertons depuis des lustres. Les agents sont clairement laissés à l'écart, de manière assumée !

- Le second axe concerne, bien évidemment ... les **rapprochements interdépartementaux et les mutualisations interdépartementales !**

Trois services réunis interdépartementaux ont été mis en place à ce jour : Doubs/Haute-Saône/Territoire de Belfort - Mayenne/Sarthe - Orne/Calvados.

Des **mutualisations interdépartementales** sont également mises en œuvre dans les régions.

La cartographie des compétences est l'outil utilisé au niveau régional pour mettre en place les mutualisations.

Pour M. Schwob, Chef de service du soutien au réseau, l'interdépartementalisation est une mesure nécessaire et pragmatique et la Centrale soutient toutes les démarches visant à rompre le carcan de la frontière départementale.

« Sur le papier », il base son raisonnement sur le fait que, « *pour les services déconcentrés, compte-tenu de la variété et de la technicité des missions CCRF, il n'est pas possible de faire en sorte que les compétences rares soient présentes dans tous les départements, en particulier ceux où les effectifs CCRF sont peu nombreux* ».

Quant à sa définition de la compétence rare : il n'a pas hésité à affirmer une fois de plus que les agents étaient des compétences rares dès lors qu'ils ne sont que 2 ou 3 dans un département !

Pour accompagner les services dans l'interdépartementalisation des contrôles et la mutualisation des compétences, l'instruction IN-3D-PIL-002-V01 (Mutualisation interdépartementale ou interrégionale des agents) a été publiée en août 2021.

A noter que sa seconde version a été publiée ce vendredi 29 octobre, apportant des précisions sur les modalités d'intervention de l'agent CCRF hors de sa résidence d'affectation lorsque les enquêtes sont réalisées « à la place » du service d'intervention et non seulement « en appui » !

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF a fait remarquer que les mutualisations interdépartementales multiformes mises en place ne portaient pas exclusivement sur des compétences rares, mais également sur des missions basiques.

Nous avons réitéré notre demande de communication des tableaux régionaux (à date) des missions mutualisées. Pour notre alliance, les mutualisations interdépartementales doivent être mises en œuvre sur la base du volontariat et répondre exclusivement à un besoin de forte expertise sur des secteurs n'exigeant pas une présence permanente sur un département.

Les compétences rares doivent être clairement définies et ne sauraient être toutes celles dont on manque suite aux baisses drastiques d'effectifs. L'interdépartementalité ne doit en aucun cas constituer la solution pérenne au manque d'effectifs, tel que cela est pratiqué à la DGCCRF. **La solution est dans la création d'emplois.**

Par ailleurs, nous avons demandé communication de la lettre de mission inter-inspections DDI sur les coopérations interdépartementales (état des lieux et perspectives). La DGCCRF nous a renvoyé au CT des DDI. A la demande insistante de la représentation FO du CT central des DDI, cette lettre de mission a été adressée aux OS du CT des DDI ce jeudi 28 octobre. Elle précise :

« Tirant les conséquences de compétences rares dont la mutualisation doit être recherchée pour pouvoir être exercée efficacement au bénéfice de tous les départements, cette interdépartementalisation doit donc s'inscrire dans la priorité gouvernementale de renforcement de l'échelon départemental. »

Le démarrage des travaux de la mission était prévu au 1^{er} septembre 2021. Ils donneront lieu à un rapport dans un délai de 4 mois.

- **Adapter notre recrutement et notre formation**

L'Administration s'est félicitée de la grande attractivité du concours, suite à l'augmentation de sa notoriété par des actions de communication à destination d'écoles et d'universités.

Le plan de formation continue a été adapté au PNE. Toutefois certaines demandes ne sont pas honorées, telles que celles relatives à la comptabilité matière.

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF a attiré l'attention de l'Administration sur l'importance de cette formation à la comptabilité matière dans la recherche de la fraude sur certains secteurs et a suggéré la mise en place de formations des agents au niveau régional par des RTR eux-mêmes formés.

L'administration va travailler sur cette piste, qu'elle juge intéressante.

Des formations spécifiques ont été organisées avec l'appui de l'IGPDE pour les cadres opérationnels... pour leur permettre d'accompagner au mieux leurs équipes dans la mise en œuvre du plan stratégique...

Il nous semblerait plus utile de développer les formations au management par la bienveillance !

La problématique de l'absence de recrutement en catégorie B et sa répercussion sur les carrières de la catégorie C a été une fois de plus abordée, ainsi que celle de l'absence de grade de débouché « enquêteur » pour les inspecteurs.

Sur ce dernier point, l'administration persiste à affirmer que la DGAFP refuse la création d'un nouveau grade et elle n'en fera donc pas la demande. Elle considère que le grade de débouché existe et qu'il s'agit de celui d'IP !

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF persiste, quant à elle, à demander la réunion d'un GT consacré aux carrières des catégories C, B et A de la DGCCRF.

Par ailleurs nous avons fait observer à l'Administration les contradictions entre les attendus décrits lors du Webinaire proposé aux recalés B en A et la préparation à l'examen. Un point devrait être fait sur le sujet...

- **Disposer d'indicateurs de performance reflétant nos ambitions**

La démarche de la « performance », que notre alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF qualifie plutôt de « politique du chiffre », est bien ancrée à la DGCCRF.

De nouveaux indicateurs ont déjà été mis en place :

- indicateur n° 1 relatif à la lutte contre les pratiques les plus dommageables à l'économie, qui mesure la progression dans le nombre de fraudes à fort impact sanctionnées par la CCRF,
- indicateur n° 2 mesurant la progression du temps consacré à la recherche de PAC dans la commande publique.

M.Schwob a fait remarquer que le nombre de visites par agent avait été revu à la baisse, avec pour contrepartie une amélioration qualitative.

Ce n'est, une fois encore, vraiment pas le ressenti des agents qui subissent une pression quotidienne !

La mise en œuvre de SESAM va se traduire par la mise en place de nouveaux indicateurs visant à traduire la mobilisation des agents sur certaines enquêtes complexes.

Pour CCRF-FO / CFTC-CCRF il s'agit de la mise en place de véritables usines à gaz en accompagnement d'un plan stratégique déconnecté de la réalité du terrain.

- **Capitaliser sur le numérique : le projet SESAM**

Le projet SESAM (Système d'Enquête au Service des Agents en Mobilité) consiste à développer un système d'information accessible en enquête censé faciliter la préparation et le traitement des dossiers d'enquête, le partage et le croisement d'informations. **Il remplacera progressivement l'application existante SORA à partir de 2022.**

Une première version doit être déployée début février 2022 : elle comprend des modules qui remplaceront des modules SORA existants et de nouveaux modules (par exemple intégration de documents, de prises de note ou de photos).

SESAM ne nécessite pas de nouveaux matériels informatiques et sera utilisé lors du lancement sur les PC dont disposent déjà les agents.

L'outil rend possible le travail en mobilité (via internet) et les agents DGCCRF sont prioritaires dans le déploiement en cours des PC portables NOEMI 13 pouces en directions interministérielles, géré par le ministère de l'intérieur via les Secrétariats Généraux Communs et les SIDSIC.

La mise en service de SESAM ne nécessite pas d'installation de logiciel ou d'intervention des services informatiques sur les postes de travail des agents.

Une expérimentation d'utilisation de tablettes a été lancée fin juin pour les agents du SNE et sera suivie par une autre expérimentation en 2022 auprès de quelques directions (DR et DD). Le bilan de ces expérimentations permettra de préciser les profils d'agents pour lesquels la tablette est pertinente.

Les premiers retours d'utilisation de SESAM sur smartphone ont conclu que ce n'était pas un appareil adapté pour cette utilisation.

Tous les agents utilisateurs de SORA bénéficieront de formations à distance (d'une heure maximum, par modules d'1/2 heure), qui seront proposées en fin d'année 2021 et en janvier 2022.

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF a attiré l'attention de l'Administration sur plusieurs problématiques (nécessité de conserver les grands écrans au bureau, existence de zones blanches, ...).

Cet outil de la mobilité, présenté sous un jour avantageux (facilitation de la préparation et du traitement des dossiers d'enquête, partage et croisement d'informations...), est de nature à accompagner le « nomadisme » résultant des projets de mutualisations interdépartementales.

Il ne doit, en outre, pas aboutir à contraindre les agents à servir les données statistiques de manière instantanée et à ajouter encore de la pression à la pression.

Son utilisation en mobilité ne doit pas revêtir un caractère obligatoire.

- **Résidences de stages pratiques pour les inspecteurs stagiaires**

135 possibilités de stage ont été proposées sur 80 résidences par les DD acceptant des stagiaires et il a été demandé aux inspecteurs stagiaires de classer 5 vœux par ordre de préférence.

A l'issue de ce processus, 90% des stagiaires ont obtenu entre leur 1^{er} et 3^{ème} vœu ... mais 6 stagiaires n'ont obtenu aucun de leurs 5 vœux. Le Directeur de l'ENCCRF a indiqué qu'un choix entre 28 résidences leur avait été proposé la veille et que 4 situations étaient en voie d'être réglées.

Pour **CCRF-FO** et **CFTC-CCRF**, l'Administration doit intervenir auprès des Directions réticentes à accueillir des stagiaires, pour régler rapidement les cas en suspens.

- **Indemnisation des jours de télétravail**

- ✓ **Stagiaires** : L'administration a, en un premier temps, indiqué que les stagiaires étaient exclus du dispositif d'indemnisation des jours de télétravail. Elle s'est néanmoins engagée à révéifier les textes.
- ✓ **Agents en AC et SCN et agents DREETS badgeant dans SIRHIUS** : le recensement est réalisé aisément dans SIRHIUS.
- ✓ **Agents DREETS n'utilisant pas SIRHIUS** : il conviendra de faire remonter le nombre de jours.
- ✓ **Agents en DDETS-PP** : les informations pourraient être transmises par les SGCD, mais selon des modalités qui ne sont pas encore définies car renvoyées à des discussions interministérielles.

Les demi-journées seront prises en charge.

L'Administration a indiqué que le télétravail ne serait pas indemnisé au réel, mais sur du déclaratif.

- **Indemnisation partielle PSC (Protection Sociale Complémentaire)**

Rappelons qu'un dispositif temporaire, précisé par le décret du 8 septembre 2021, prévoit un remboursement partiel, fixé à **15 € brut par mois** et par agent, des cotisations de PSC destinées à couvrir les frais de santé des agents de l'État, dès le 1^{er} janvier 2022.

Pour bénéficier du remboursement, l'agent, titulaire ou ayant droit d'un contrat de PSC, devra adresser à son service RH :

- un formulaire de demande interministériel dûment complété ;
- un justificatif d'adhésion à une complémentaire santé.

Lors de ce GT, Mme OUDOT, Sous-directrice RH DGCCRF, a précisé que la DGCCRF allait envoyer une instruction préconisant aux agents de passer par le circuit CSRH (via Contact RH sur le portail des applications GECl) pour le versement sur la paye du remboursement partiel de 15 € PSC.

Or, il a été indiqué lors du CT central des DDI du 21 octobre que c'est par le circuit RH de proximité que les agents seront invités à faire remonter le formulaire de demande de remboursement accompagné de l'attestation de l'organisme PSC. De fait, les SGCD ont commencé à faire parvenir des messages aux agents des DDI en ce sens, en leur demandant d'adresser les demandes au plus tard début novembre pour une prise en charge dès la paye de janvier 2022.

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF a attiré l'attention de la DGCCRF sur cette discordance et sur l'urgence à clarifier la situation par l'envoi rapide de l'instruction.

L'administration a répondu qu'elle était dans l'attente d'une mise à jour Contact RH pour publier cette instruction. Le droit au remboursement est ouvert à compter du 1^{er} janvier 2022, quelle que soit la date à laquelle intervient la demande de l'agent, dans les limites de la prescription quadriennale. Un **effet rétroactif** sera donc appliqué pour les demandes qui arriveront après les dates de préparation de la paye.

- **Dossier Sécurité Sanitaire des Aliments (SSA)**

Le dossier est toujours au point-mort.

- **Prime de restructuration pour les agents DGCCRF dans le cadre des déménagements liés à la création des DREETS et DDETSPP**

A notre demande, le Bureau 2A s'était engagé à étudier l'éligibilité à la prime de restructuration pour les agents CCRF concernés par un déménagement de leur structure d'accueil (arrêté du 20 octobre 2020 désignant les opérations de restructuration au sein des services déconcentrés de l'Etat ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement).

La DGCCRF s'est rapprochée des Ministères sociaux et considère que la mesure n'est applicable qu'à la condition d'un changement de résidence administrative.

- **Temps de travail au SNE**

La PROCEDURE « Temps de travail en administration centrale et dans les trois SCN (SNE, SICCRF et ENCCRF) » en date du 1^{er} février 2020 prévoit (alors même que l'arrêté du 8 février 2002 fixant des dispositions spécifiques pour l'aménagement et la réduction du temps de travail de certains personnels du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie ne le prévoit pas encore et qu'une modification en ce sens sera soumise à l'avis du CTM du 16 novembre !) que les enquêteurs du SNE sont, par défaut, au « forfait jour » et que le passage aux horaires variables s'effectue après accord du supérieur hiérarchique, donc « sur option ».

Interrogée par notre alliance, l'Administration a précisé que les agents du SNE étaient bien déjà au forfait jour, à l'exception de deux d'entre eux, qui sont en horaires variables.

Le sujet sera examiné lors du groupe de travail CTSC du 9 novembre prochain.

- **PLF 2022**

La trajectoire d'emplois est neutre : le schéma d'emplois (effet des créations et des suppressions) est à zéro ETP

Néanmoins, l'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a fait remarquer que les tableaux communiqués par Bercy montraient un **transfert de 18 emplois DGCCRF vers la DGDDI** (avec création parallèle de 18 ETP à la DGCCRF pour aboutir à un effet neutre) avec l'explication suivante :

« Ce mouvement se rapporte au transfert des missions de contrôle des opérateurs de vente volontaire/négociants en métaux précieux de la direction générale de la concurrence et de la répression des fraudes (DGCCRF) vers la direction générale des douanes et des droits indirects (DGDDI). »

Nous avons interrogé l'Administration sur l'impact éventuel concernant les contrôles de rachat d'or (vente au déballage) par les agents CCRF.

M. Schwob a répondu que la DGCCRF n'avait pas été consultée pour la rédaction de ce document et qu'elle avait découvert cette justification, qui ne correspondrait à rien de concret et n'avait aucun impact ni sur les emplois, ni sur les missions !

L'annexe au PLF 2022 « DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES ET RÉGULATIONS » (programme 134) fait, par ailleurs, mention de **mesures catégorielles indemnitaires portant sur l'harmonisation des régimes indemnitaires pour les agents des corps A, B et C de la DGCCRF à hauteur de 3 100 000 €.**

M. Schwob s'est contenté d'indiquer que la DGCCRF n'était pas mandatée pour discuter et fournir des informations sur ce sujet, mais que, **sous réserve du vote du budget proposé, il était possible que de bonnes nouvelles nous soient données rapidement...**

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a, par ailleurs, demandé la communication du tableau détaillé des effectifs réels et cibles par région et par département. M. Schwob s'est engagé le communiquer aux OS.

- **Promotions 2021 et campagne Inspecteur Expert**

Les dates d'effet des promotions 2021 prononcées sont les suivantes :

- 1^{er} janvier pour les C ;
- 1^{er} octobre pour les B et A.

La date du stage ENCCRF pour les promotions B en A n'a pas encore été déterminée.

**Emploi d'Inspecteur Expert = Emploi précaire
Inacceptable sur le fond comme sur la forme !**

La campagne IE 2021 a été lancée ce vendredi 29 octobre, avec la parution de la version 6 de l'instruction IN/2A/RH/008 relative à la nomination aux emplois d'Inspecteur Expert.

Cette nouvelle version introduit une modification inacceptable par rapport aux années précédentes, de nature à impacter lourdement le déroulé de carrière des agents :

« En cas de changement de poste d'un agent « inspecteur expert », le détachement dans l'emploi d'inspecteur expert sera réexaminé au regard des fonctions exercées par l'agent dans son nouveau poste, et de leur adéquation avec les domaines d'expertise listés au §1 ci-dessus. A défaut, les agents concernés seront réintégrés dans le grade d'inspecteur. »

Lors de ce GT du 26 octobre, l'Administration s'était bien gardée de soulever la question !

Notre alliance **CCRF-FO** / **CFTC-CCRF**, qui revendique la création d'un grade de débouché « enquêteur » pour les inspecteurs, dénonce de manière récurrente le caractère « précaire » de ce détachement dans l'emploi d'Inspecteur Expert.

La nouvelle version de l'instruction, véritable épée de Damoclès au-dessus de la tête des agents concernés, démontre très clairement la volonté de l'Administration, dans la logique de son plan stratégique de transformation de la DGCCRF et des LDG promotions, de persister et de durcir encore sa position quant au déroulé de carrière des agents.

Ce signal fort passe outre nos alertes sur le mal-être des agents et piétine les bases les plus élémentaires du dialogue social.

Pour nos syndicats **CCRF-FO** et **CFTC-CCRF**, le dialogue social doit passer par la consultation des représentants du personnel et l'ouverture de véritables négociations notamment sur les projets d'instructions impactant les carrières des personnels.

En conséquence, nous avons demandé à la Directrice Générale de réunir de toute urgence un groupe de travail sur le sujet de l'emploi d'Inspecteur Expert, ainsi que de mettre à l'ordre du jour du prochain CTPM l'instruction relative à la nomination aux emplois d'IE.

Continuez à nous faire remonter les informations relatives aux difficultés rencontrées dans vos services.

Date du Comité Technique « Personnels et Missions » (CTPM) : 30 novembre 2021