

# IN RMATIONS

CCRF

## Contribution **CCRF-FO** aux travaux de la Mission inter-inspections des DDI

### Etat des lieux et perspectives des coopérations interdépartementales

Le directeur de cabinet du ministre de l'intérieur a chargé le comité de pilotage inter-inspections des directions départementales interministérielles d'une mission portant sur l'état des lieux et les perspectives des coopérations interdépartementales, par lettre du 7 septembre 2021.

**FO**, première organisation syndicale en DDI, a souhaité porter ses constats, ses analyses et ses revendications auprès de la mission.

Une délégation **FO DDI**, à laquelle **CCRF-FO** a participé, a ainsi été entendue le 1<sup>er</sup> décembre 2021.

Dans la mesure où la DGCCRF est tout particulièrement concernée par la problématique de l'interdépartementalisation, une contribution ciblée, reprise ci-après, a été adressée à la mission en amont de l'audience.

Les inspecteurs généraux ont prévu de se rendre dans au moins deux régions :

- Auvergne-Rhône-Alpes : Savoie/Haute-Savoie ; Drôme/Ardèche ; Haute-Loire/Loire.
- Pays de la Loire : Loire-Atlantique/Vendée ; Sarthe /Mayenne.

La mission rendra son rapport fin janvier/début février.

Une contribution générale **FO DDI** va lui être remise.

## La DGCCRF : un laboratoire expérimental de l'interdépartementalité en DDI

### I - Le contexte : la baisse drastique des effectifs CCRF et la rupture de sa chaîne de commandement

Il convient de rappeler que les effectifs de la DGCCRF ont très fortement baissé dans le cadre de la RGPP et de la MAP : de 3 656 agents en 2007, la DGCCRF est passée à 2 719 agents en 2019 (chiffres bilans sociaux DGCCRF).

Parallèlement, la RéATE a déstructuré le réseau de cette administration, avec une atomisation dans les structures interministérielles DIRECCTE / DDI induisant une **rupture de la chaîne de commandement**.

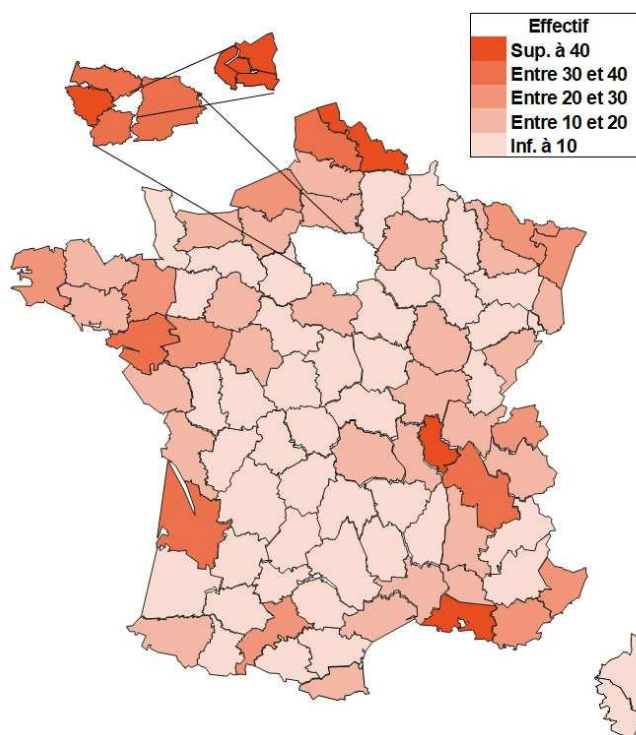
Environ 2 300 agents sont placés sous l'autorité des Préfets, dont 500 en DIRECCTE et 1800 en DDI.

Certains départements ont perdu très rapidement près de la moitié de leurs effectifs... 40% des implantations départementales comptent depuis plusieurs années moins de 10 agents, dont certaines moins de 5...

En termes d'effectif cible, de 2010 à 2015, la DGCCRF a davantage fait porter les suppressions d'emplois sur le niveau départemental (-10,5 %) que sur le niveau régional (-5,3 %).

Sur cette période, les effectifs réels CCRF en DDPP ont diminué de 10 %, ceux en DDCSPP de 17 %.

Dans près de la moitié des DDI à effectif inférieur ou égal à 10, les agents CCRF se sont retrouvés sans encadrant d'origine CCRF.



Face aux graves difficultés rencontrées par la DGCCRF, les Ministres de l'Economie successifs ont tenté, sans succès, d'obtenir un arbitrage favorable à une sortie du dispositif RéATE.

De perte d'arbitrage en perte d'arbitrage, des plans d'actions interministériels successifs, comportant des préconisations d'interdépartementalisation des services CCRF en DDI, ont été mis en œuvre.

#### ➤ 2013-2014 :

Le comité interministériel de modernisation de l'administration publique (CIMAP) du 17 juillet 2013 a confirmé l'organisation issue de la RéATE (décision 33) mais demandé (décision 34) au Ministre de l'Economie et des Finances de proposer « des mesures permettant de concilier l'exercice des missions de contrôle et de protection des consommateurs au niveau départemental avec une coordination régionale des compétences spécialisées. »

La Mission diligentée dans ce cadre avait alors proposé en 2014 un plan d'actions (dit « Plan HAMON »), validé par les ministres... qui s'est avéré totalement inopérant.

L'action 12 portait sur l'organisation de la mutualisation interdépartementale de certaines compétences (« compétences rares ») en s'appuyant sur la cartographie régionale des besoins et des compétences.

Finalement, les mutualisations interdépartementales mises en œuvre en 2014 ont été très limitées, seules quelques régions telles que la **Franche-Comté** ayant pris des initiatives en la matière.

#### ➤ 2015-2016 :

Emmanuel MACRON, alors Ministre de l'Economie, a soumis en 2015 à l'arbitrage interministériel un **dispositif consistant à rassembler les agents CCRF des DDI au sein d'Unités Territoriales rattachées aux DIRECCTE et couvrant un ou plusieurs départements (2 ou 3)**. Ce schéma aurait permis, selon lui, de répondre à la nécessité de rétablissement de la chaîne de commandement tout en assurant aux structures CCRF une taille située au-dessus du seuil critique de 9 agents, qui concernait 30% des structures.

L'arbitrage a été perdu.

Dès 2016, dans le cadre du plan d'actions mis en œuvre suite au rapport IGF/IGA commandé par le Ministre, la DGCCRF a été le laboratoire expérimental des coopérations interdépartementales en DDI et, plus particulièrement, des mutualisations interdépartementales multiformes.

Ce plan d'actions prévoyait notamment de :

- Placer chaque agent CCRF sous l'autorité hiérarchique d'un inspecteur principal, avec la mise en place d'IP bi-départementaux ;
- Mettre en place un schéma régional de mutualisation des fonctions d'enquête ;
- Lancer une expérimentation de regroupements de services CCRF sur 3 régions ;

Sur ce dernier point, les expérimentations visaient Doubs / Haute-Saône / Territoire de Belfort, Loire / Haute-Loire et Alpes-de-Haute-Provence / Hautes-Alpes.

Elles ont soulevé les plus grandes réticences, tant de la part des Directeurs que des agents en DDI. Finalement, seule la première expérimentation a finalement pu aboutir.

## ➤ 2017-2019

En 2017, le Ministre de l'Economie Bruno LE MAIRE, estimant qu'une évolution de la structure de la DGCCRF était indispensable pour le bon exercice de l'action publique, a également souhaité procéder à la réouverture du dossier, en proposant de régionaliser l'organisation territoriale de cette administration. Le projet visé consistait à créer un niveau infrarégional organisé en pôles de spécialisations sectorielles, aboutissant à une réduction du nombre d'implantations territoriales de la DGCCRF, les structures infrarégionales correspondant aux bassins économiques.

L'arbitrage a de nouveau été perdu en 2018.

La solution alternative des mutualisations interdépartementales en DDI a alors été développée.

En août 2019, Bruno LE MAIRE a adressé une lettre aux préfets de région les invitant à proposer des rapprochements de services départementaux CCRF, au motif que près de 40 départements se trouvaient en-dessous d'un seuil critique d'effectifs permettant d'assurer les missions et de répondre efficacement en cas de crise.

**Ainsi, de plan d'actions en plans d'actions suite à la perte d'arbitrages, les Ministres de l'Economie successifs et la DGCCRF tentent, depuis des années, de rechercher, sans succès, une solution à la quadrature du cercle :**

- rétablir la chaîne de commandement en dépit de la césure DIRECCTE/DDI et sans création de postes d'encadrement,
- et assurer l'efficacité et la présence de proximité sans création d'emplois.

**Systematiquement, la solution « palliative » des mutualisations interdépartementales est mise en avant.**

## II - Le point sur les mutualisations interdépartementales DGCCRF

Suite aux demandes réitérées des organisations syndicales de la DGCCRF, cette administration a enfin consenti à la communication d'une fiche, en date du 21 mai 2021, faisant le point sur les mutualisations interdépartementales de services CCRF, existantes ou à l'étude.

Cette fiche précise que « 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 ».

**A l'origine (en 2014), les mutualisations interdépartementales étaient, en effet, destinées à régler la problématique de l'exercice des compétences rares.**

**Pour autant, cette notion de « compétences rares » n'a jamais été clairement définie par la DGCCRF et, finalement, nous observons qu'il s'agit en réalité de toutes les compétences qui manquent, y compris les plus basiques (contrôle des règles d'information du consommateur sur les prix, relevés de prix, prélèvements d'échantillons dans le cadre des plans de surveillance européens...), suite à un départ à la retraite non remplacé ou à une mutation, dans le cadre des baisses drastiques d'effectifs CCRF.**

Les mutualisations interdépartementales mises en œuvre au niveau de la DGCCRF prennent plusieurs formes :

➤ **Postes d'encadrement partagés (IP bi-départementaux ou tri-départementaux)**

12 Postes d'encadrement partagés entre plusieurs départements ont été mis en place depuis 2016, par le biais de conventions signées par les préfets concernés :

- DDPP du Calvados / DDETSPP de l'Orne ;
- DDPP de Charente-Maritime / DDETSPP des Deux-Sèvres ;
- DDETSPP de l'Aveyron / DDETSPP de la Lozère ;
- DDETSPP des Hautes-Pyrénées / DDETSPP du Gers ;
- DDETSPP du Tarn et Garonne / DDETSPP du Lot ;
- Pôle C Corse / DDETSPP de Corse du Sud ;
- DDPP de la Loire / DDETSPP de la Haute-Loire ;
- DDPP de la Sarthe / DDETSPP de Mayenne (ce rapprochement existant a été renforcé, avec la création d'un service partagé, en 2020) ;
- DDETSPP de Haute-Vienne / DDETSPP de la Creuse ;
- DDETSPP de Dordogne / DDETSPP de Corrèze ;
- DDETSPP du Cher / DDETSPP de l'Indre ;
- DDETSPP du Doubs / DDETSPP de Haute Saône / DDETSPP du Territoire de Belfort (au-delà de l'IP partagé, le rapprochement de services a été renforcé).

➤ **Rapprochements de services départementaux**

Dans le cadre de la circulaire du 12 juin 2019 relative à la réforme de l'OTE et du chantier n° 12 du plan stratégique DGCCRF 2021-2025 (« Accompagner techniquement l'évolution de notre fonctionnement et de notre organisation »), des réorganisations de services sont poursuivies et envisagées.

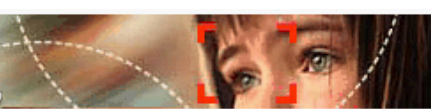
En août 2019, le Ministre de l'Economie et des Finances a adressé une lettre aux préfets de région les invitant à proposer des rapprochements de services départementaux CCRF dans leurs propositions d'organisations régionales des services de l'Etat.

Elles se traduisent par le **rapprochement d'équipes CCRF, avec la création de services regroupés** :

- Création d'un service réuni Sarthe / Mayenne en février 2020, avec un fonctionnement acté par le biais d'une convention signée entre les deux préfets.
- Création d'un service réuni Calvados / Orne en février 2021, selon le même schéma.
- Pérennisation de l'expérimentation mise en œuvre entre les départements Doubs / Haute-Saône / Territoire de Belfort dans le cadre du plan d'actions « MACRON ».

**Plusieurs autres rapprochements multiformes sont à l'étude** :

- En Occitanie : projet de création de 4 groupes de départements.
- Dans le Grand-Est : projet de rapprochement Aube / Haute-Marne.
- En région Centre-Val de Loire : projet de coopération Loiret / Cher / Indre.
- En Rhône-Alpes-Auvergne : 3 projets de rapprochements travaillés en 2020, qui se sont traduits par des mutualisations renforcées Loire / Haute-Loire, Puy-de-Dôme / Allier et Drôme / Ardèche, avec notamment des fiches de postes bi-départementales pour les nouveaux arrivants (en mutation ou en sortie d'école).



## ➤ Mutualisations interdépartementales

Outre les coopérations interdépartementales listées dans la fiche DGCCRF du 21 mai 2021 (IP bi-départementaux, rapprochements de services), des mutualisations interdépartementales sont également fortement préconisées par la DGCCRF et mises en œuvre, depuis plusieurs années, dans les régions et ce **dans la plus grande opacité et parfois en-dehors d'un cadre conventionnel clair**.

**CCRF-FO** réitère sans succès auprès de la DGCCRF sa demande de communication des tableaux régionaux des missions mutualisées.

**Pour accompagner les services dans l'interdépartementalisation des contrôles et la mutualisation des compétences, l'instruction DGCCRF IN-3D-PIL-002-V01 (Mutualisation interdépartementale ou interrégionale des agents) a été publiée en août 2021 (et complétée le 29 octobre 2021).**

Cette instruction rappelle que les agents de la CCRF bénéficient d'une compétence nationale et fixe les modalités d'intervention de l'agent hors de sa résidence d'affectation, en rappelant que, lorsqu'ils exerceront des missions de contrôle hors de leur ressort géographique habituel, dans le cadre d'un dispositif de mutualisation, les agents de la CCRF prêtés seront sous l'autorité fonctionnelle du directeur de la DDI d'accueil.

Les choses se compliquent quelque peu quant aux **suites données aux contrôles** : par l'autorité administrative du lieu d'intervention (autorité fonctionnelle), ou, par exception lorsque l'agent exerce des contrôles en dehors de leur lieu d'affectation non pas en appui mais à la place des agents du siège du professionnel, par l'autorité administrative hiérarchique de l'agent...

L'instruction indique que « *la convention est le support le plus adapté pour la mise en place d'un cadre de coopération souple entre directions. Dans un souci de cohérence des dispositifs de mutualisation existant entre les départements d'une même région, les conventions seront mises en place sous l'impulsion des directions régionales, au titre de leur mission de pilotage, avec l'accord des préfets de région et de départements concernés.* ». Un modèle de convention est proposé.

**Cette instruction va jusqu'à prévoir la possibilité de conventions interdépartementales entre des DDI issues de régions différentes.**

## III - Observations CCRF-FO

### ➤ Sur le dialogue social

**Contrairement à ce qu'affirme la DGCCRF, les mutualisations interdépartementales multiformes déjà mises en place ont été réalisées dans la plus grande opacité et souvent « à la hussarde ».**

L'administration a fait le choix de mettre les personnels et leurs représentants devant le fait accompli au dernier moment.

En outre, l'interdépartementalité est totalement imposée aux nouveaux arrivants (sorties Ecole, mutations), par le biais des fiches de poste.

**Ces mutualisations ont suscité la colère des agents concernés, comme l'ont montré les nombreuses motions signées (notamment en OCCITANIE), dénonçant la dégradation des conditions de travail engendrée.**

## ➤ Sur les conditions de travail

**Les mutualisations interdépartementales et le redéploiement des effectifs au niveau interdépartemental par le biais de « rapprochements de services » entraînent une dégradation conceptuelle et matérielle des conditions d'exercice des missions, source de souffrances au travail pour des agents dont le mal-être depuis 2010 n'est plus à démontrer.**

**L'interdépartementalité ne fait que déplacer le problème sans le régler et en l'aggravant. Elle n'est en réalité valable ni dans l'espace ni dans le temps.**

En effet :

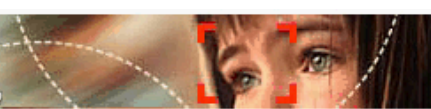
- ✓ Elle est extrêmement contraignante, tant pour les agents amenés à couvrir plusieurs départements que pour les encadrants.
- ✓ Elle génère, par ailleurs :
  - un surcroît de travail tant pour la préparation des enquêtes que pour leur coordination,
  - une complexification des actes d'enquête,
  - une perte de connaissance des spécificités économiques du terrain, nécessaire à l'efficacité et à la réactivité d'un service de contrôle économique,
  - un éloignement des établissements à contrôler,
  - une moindre réactivité, notamment en cas d'alerte et de crise,
  - des distances conséquentes à parcourir,
  - un surcoût de frais de déplacement,
  - une augmentation du risque routier et des nuisances sur le plan environnemental,
  - des problématiques d'horaires de travail,
  - des problématiques d'utilisation mutualisée des véhicules de service en DDI,
  - des questionnements sur la prise en charge des frais de missions,
  - un isolement de l'agent et un affaiblissement du collectif de travail,
  - un nomadisme institutionnalisé,
  - une dégradation de la vie familiale.
- ✓ En outre, il suffirait qu'un agent « interdépartemental » parte à la retraite ou obtienne une mutation pour que l'ensemble du système s'effondre.

## ➤ Concernant la problématique des compétences rares

**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.**

Pour **FO**, 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.**



La base de définition des compétences rares pourrait être les missions exercées dans le cadre des « réseaux de contrôle » DGCCRF, qui concernent des problématiques identifiées (sectorielles voire thématiques) mobilisant des compétences techniques et réglementaires pointues : produits chimiques et biocides, cosmétiques, alimentation animale,....

Il est important d'observer que le « Guide pratique pour la mobilisation interdépartementale et interrégionale des ressources « métiers » de l'administration territoriale de l'Etat » dispose notamment que :

« La mobilisation interdépartementale et interrégionale des ressources « métiers » peut être initiée pour satisfaire différents types de besoins :

- l'indisponibilité provisoire d'une compétence nécessaire, dans l'attente de la mise en œuvre de dispositifs adéquats de ressources humaines (formation, recrutement,...) ;
- l'optimisation des compétences ou la nécessité d'un savoir-faire pointu n'exigeant pas une présence permanente sur l'ensemble du territoire ;
- la logique de gestion au-delà des frontières administratives, compte tenu des spécificités géographiques propres à l'exercice de certaines missions (cours d'eau, massifs,...).

Il convient de distinguer les cas de recours pérennes (gestion au-delà des frontières administratives, nécessité d'un savoir-faire pointu) et les cas de recours temporaires (indisponibilité d'une compétence) à la mobilisation interdépartementale et interrégionale des ressources « métiers ».

La mobilisation interdépartementale et interrégionale des ressources « métiers » doit être un mode particulier d'exercice des missions dans le cadre d'une modularité locale. Elle ne doit donc pas être :

- une organisation visant à pallier l'insuffisance durable des moyens :(...) »

### ➤ Sur les mutualisations multiformes

#### - Postes d'encadrement partagés

La solution de l'encadrant bi-départemental permet effectivement de résoudre le problème des petites équipes CCRF sans encadrement « métier ».

Elle se heurte néanmoins aux difficultés inhérentes à la problématique du management à distance.

#### - Autres mutualisations interdépartementales

Les mutualisations interdépartementales sans rapprochement d'équipes se heurtent à la difficulté de l'attente d'une réciprocité, qui est impossible à garantir pour des petites équipes sinistrées en effectifs.



## - Rapprochements d'équipes

La DGCCRF a communiqué le 5 février 2019 aux organisations syndicales CCRF une fiche « Point sur l'expérimentation du rapprochement entre trois départements en région Bourgogne-Franche-Comté », comportant des informations totalement biaisées :

- Cette fiche montre une hausse de la productivité des agents entre 2016 et 2019 ... sans préciser que cette amélioration est, en réalité, consécutive à un abondement en effectifs (de 19 en 2016 à 23 en 2018) et non pas à la mutualisation interdépartementale.
- Elle laisse entendre que pour un quart du personnel l'expérimentation avait des effets positifs, alors même que sur 23 agents, seuls 15 ont répondu à un sondage et que 4 d'entre eux seulement estimaient effectivement que l'expérimentation avait des effets positifs.

En outre, comme nous l'avons précisé au point I, des mutualisations avaient été mises en œuvre dans cette région bien avant l'expérimentation lancée en 2017.

**Sur la base du « succès » estimé de cette expérimentation, la DGCCRF entend lancer d'autres rapprochements sur le territoire, alors même que les particularités géographiques des trois départements concernés en BFC ne sont pas transposables.**

La DGCCRF justifie le recours ces rapprochements notamment sur la base de la **nécessité de fournir aux agents des portefeuilles de missions cohérents.**

C'est oublier le principe pourtant simple des vases communicants : comment des agents polyvalents qui ne peuvent faire face à la surcharge de travail dans leur département en sous-effectif chronique peuvent-ils abandonner certaines missions pour rayonner sur plusieurs départements ? En laissant ces missions aux agents d'un autre département qui sont dans la même situation ... un inextricable casse-tête !

Il s'agit d'une véritable perte de contact avec la réalité !

**Pour FO, c'est bien une démonstration par l'absurde que la seule solution consiste à créer des emplois !**

Concernant les créations d'un service réuni Sarthe / Mayenne en février 2020 et Calvados / Orne en février 2021, les motions des agents concernés datant du premier trimestre 2021 reproduites ci-après apportent la démonstration concrète de l'opposition des agents face aux graves dysfonctionnements induits par cette organisation territoriale.

## Motion des agents CCRF de la Sarthe et de la Mayenne.

Les agents signataires ci-dessous du service de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes, de la Sarthe et de la Mayenne

Madame La Directrice Générale de la CCRF, Mme Virginie BEAUMEUNIER

Copie à

Madame La Directrice de la DDPP de la Sarthe

Monsieur Le Directeur de la DDCSPP de la Mayenne

Concernés comme nos collègues d'OCCITANIE qui se sont exprimés par une motion du 26 janvier 2021, nous souhaitons vous interpeller à nouveau sur la mise en place de l'inter-départementalité dans les départements de la Sarthe et de la Mayenne.

Nous avons déjà eu l'occasion de vous témoigner notre opposition à cette mutualisation qui ne sert qu'à camoufler l'absence de recrutement dans notre administration.

Au premier anniversaire de cette mise en place, nous constatons de visu ce que nous avons dénoncé précédemment et que vous n'avez pas entendu ou pas voulu entendre, puisque lors d'un des derniers GT du CTPM, vous citiez encore la Sarthe et la Mayenne comme des exemples de réussite.

Pourtant, nous notons plusieurs défaillances qui témoignent du manque d'agents, dont celui d'encadrement, induisant l'impossibilité d'un travail efficace aussi par manque de temps et manque de disponibilité.

- Défaut d'organisation et de coordination entre les deux départements.
- Gestion au fil de l'eau due à l'insuffisance du nombre d'agents.
- Défaut de contrôle dans certains secteurs professionnels, non plus sur un seul mais dorénavant sur deux départements.
- Surcharge de travail.
- Défaut de communication et de dialogue collectif avec les agents.
- Gestion du travail individualisée sans concertation avec l'ensemble des agents.
- Allongement des temps de déplacements et réduction de facto des autres activités.
- Ralentissement dans la gestion des dossiers.
- Manque de reconnaissance des agents.
- Perte d'identité.

A cela se sont greffés les aléas de la pandémie, avec les contrôles additionnels, dont celui des « jauges » ou la gestion nationale catastrophique des « graines de sésame », et à un moment où les communautés de travail sont déstructurées, et où de grands bouleversements frappent notre administration (CHSCT, CAP, LDG, SGC, Gestion Préfectorale).

Une réunion « premier anniversaire » portant sur la mutualisation Sarthe-Mayenne en présence des chefs de service 53-72 et du Pôle C de la DIRECCTE, s'est déroulée le 2 février, dans les locaux de la DDPP de la Sarthe, au même étage que nos bureaux, réunion à laquelle la plèbe n'a pas été conviée, ni même saluée.

Le sentiment de rupture est profond.

Pour la plèbe, une réunion interdépartementale est prévue le 25 février prochain.

Nous vous informons que nous ne participerons pas à cette réunion :

En signe de protestation face à la dégradation de nos conditions de travail,

En signe de protestation face à la dégradation du service rendu au public ;

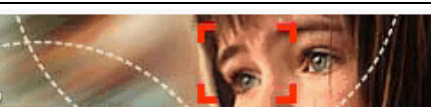
En réponse à la précédente réunion du 2 février qui est pour nous un signe de mépris à l'égard des agents ;

La solution ne passe pas par une inter-départementalité ad libitum. Elle passe par un recrutement massif d'agents.

Les 16 agents signataires.

11 agents de la DDPP-CCRF 72

5 agents de la DDCSPP-CCRF 53



## Motion des agents CCRF de la DDCSPP de l'Orne

Depuis 2010, la DGCCRF par les réformes RGPP, REATE, MAP, OTE, a connu un véritable démantèlement. Elle a dû entrer dans des structures inappropriées, faire face à une césure non pertinente entre régions et départements, subir la déliquescence progressive de ses laboratoires mais surtout se confronter à une terrible érosion de ses effectifs.

Enième étape dans ce processus délétère, la création à marche forcée de structures interdépartementales.

Les agents du Service CCRF du département de l'Orne dénoncent la mise en œuvre à compter du 1er janvier 2021 de la convention de rapprochement du Service Protection du Consommateur-CCRF du Calvados et du Service CCRF de l'Orne.

Outre l'opacité de la nouvelle organisation (absence de définition claire des missions mutualisées, champ des missions couvertes par le service commun non identique dans les 2 départements), elle conduit à une multiplication supplémentaire des donneurs d'ordre potentiels et à un manque de lisibilité de son fonctionnement.

Cette convention prévoit expressément que l'ensemble des agents, quelle que soit leur implantation d'origine est compétent sur les 2 départements. Ceci induira donc à terme pour tous des temps de trajets supplémentaires, de la fatigue, des RPS potentiels, alors même que le champ et la fréquence de ces interventions ne sont pas définis.

Nous avons bien conscience qu'il s'agit d'un début de mouvement irréversible qui ne pourra que s'aggraver compte tenu de la baisse chronique des effectifs de la DGCCRF, ce qui sera mis en place pour quelques secteurs au départ ne peut que se généraliser ensuite pour pallier une pénurie toujours croissante.

A la mise en place contrainte de cette interdépartementalité, s'ajoutent de surcroît les projets de mutualisation portés par le Pôle C de la DIRECCTE et qui concernent l'ensemble de la région Normandie, toujours dans le but de sauver les apparences statistiques face à la pénurie de personnel.

Nous, agents de la CCRF de l'Orne, ne voulons pas de bricolages technocratiques pour masquer les conséquences de la baisse des effectifs. Nous demandons des moyens décents afin de réaliser nos missions de service public dans notre département, dans un cadre digne et respectueux pour les agents.

Les 6 agents CCRF de la DDCSPP 61, syndiqués ou non syndiqués

