



## Comité Technique « Personnels et Missions » du 2 décembre 2021

### La carotte et le bâton

Le Comité Technique « Personnels et Missions » s'est réuni le 2 décembre 2021 en audio et visioconférence, sous la présidence de Mme BEAUMEUNIER, Directrice Générale, puis de M. SCHWOB, Chef de service du soutien au réseau.

L'alliance **CCRF-FO** / **CFTC-CCRF** était représentée par Françoise LAGOUANERE (Titulaire, FO), accompagnée de Johann PASCOT (ENCCRF/ CFTC-CCRF), en qualité d'expert.

L'ordre du jour était consacré au rapport social unique 2020 de la DGCCRF.

La Directrice Générale a annoncé l'ouverture d'un cycle de négociations concernant l'enveloppe spécifique DGCCRF prévue au PLF 2022.

Des questions RH ont également été abordées.

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

Madame la Présidente,

Le bilan que nous pouvons dresser en cette fin d'année 2021 est toujours aussi accablant pour la DGCCRF et ses agents :

- La stabilisation du niveau d'emplois ne résout en rien le principal problème de cette administration, qui travaille depuis de trop nombreuses années largement en-dessous d'un seuil critique d'effectifs permettant d'assurer ses missions.
- Les tentatives, souvent à la hussarde, de généralisation de projets d'interdépartementalité, comme seul palliatif à cette inadéquation missions/moyens, génèrent la plus grande colère.
- Le management par le stress dans l'obsession des objectifs quantitatifs à atteindre perdure.
- La poursuite contre vents et marées de réformes absurdes, dans le contexte d'une crise sanitaire qui perdure, a conduit à l'épuisement moral et physique des agents, qui doivent faire face à des attaques sans précédent sur leurs missions et leurs conditions d'exercice, ainsi que sur leurs droits et garanties.
- La mise en place chaotique des SGC, la création d'une nouvelle structure interministérielle (DDETSPP au 1er avril) dans des conditions abracadabrantes, les demandes préfectorales récurrentes sur des champs d'intervention situés en dehors de nos missions, les injonctions contradictoires, n'ont fait qu'aviver encore le fort sentiment d'incompréhension, d'abandon et d'isolement sur lequel nous vous alertons depuis longtemps.  
Votre seule réponse est systématiquement un aveu d'impuissance vis-à-vis de la situation des personnels en services déconcentrés.
- Les faibles perspectives de carrières pour l'ensemble des catégories C, B et A et le manque de reconnaissance sont intenable.
- La mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion (LDG) « Promotions » dès cette année 2021 n'arrange rien à l'affaire : sous couvert de récompense du « mérite », l'opacité, l'arbitraire et la subjectivité constituent désormais la règle absolue et l'ancienneté est clairement reléguée au placard, au plus grand mépris de l'expérience et du dévouement au service public.

- Cerise sur le gâteau : cette année se termine en apothéose, avec la nouvelle version de l'instruction relative à la nomination aux emplois d'Inspecteur Expert, publiée en piétinant le dialogue social et qui introduit une modification inacceptable par rapport aux années précédentes, de nature à impacter lourdement le déroulé de carrière des agents, avec la menace de réintégration dans le grade d'inspecteur en cas de changement de poste.

Cette véritable épée de Damoclès placée au-dessus de la tête des agents concernés, démontre très clairement la volonté de l'Administration, dans la logique des LDG promotions, de persister et de durcir encore sa position quant au déroulé de carrière des agents.

Cela ne fait que conforter notre volonté de voir enfin ce statut d'emploi transformé en grade de débouché « enquêteur ».

Note alliance vous a demandé de réunir de toute urgence un groupe de travail sur le sujet de l'emploi d'Inspecteur Expert, ainsi que de mettre cette instruction à l'ordre du jour du CTPM... sans surprise, tant nous connaissons bien votre conception du dialogue social, aucune réponse ne nous a été donnée...

- Nous dénonçons avec force votre attitude irrespectueuse et votre manque flagrant de considération, tant à l'égard des personnels que de leurs représentants.
- Quant à votre plan stratégique de transformation de la DGCCRF 2020-2025, dont l'ambition est de faire de la DGCCRF l'administration de référence en Europe pour la protection des consommateurs et la loyauté des relations entre les entreprises, en s'appuyant sur les « forces » de cette administration, sa présentation est en trompe l'œil tant sa mise en œuvre se heurte irrémédiablement au principe de réalité.

Vous prétendez que les agents seront les premiers bénéficiaires de cette transformation : ils attendent avant tout un soutien de votre part, qui ne vient pas, bien au contraire, et une véritable reconnaissance de l'exécution de leurs missions au quotidien dans un contexte particulièrement difficile.

**Cette reconnaissance doit passer par des mesures concrètes :**

- Pour nos syndicats FO et CFTC, il y a urgence à revaloriser la valeur du point d'indice et à augmenter les traitements et salaires par une refonte de la grille.
- **Concernant spécifiquement la DGCCRF, nous réitérons notre demande d'organisation d'un GT relatif aux carrières des catégories C, B et A et demandons l'ouverture d'un cycle de négociations sur les mesures catégorielles inscrites au PLF 2022 portant sur l'harmonisation du régime indemnitaire des agents DGCCRF.**

## Interventions de la Directrice Générale

### Ouverture d'un cycle de négociations sociales à la DGCCRF

La Directrice Générale a ouvert ce CT en abordant le sujet de l'enveloppe spécifique DGCCRF prévue au PLF 2022, concernant des 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 € (Message CCRF-FO/CFTC-CCRF n° 11-2021 du 2 novembre 2021).

**Elle a annoncé l'ouverture d'un cycle de négociations sociales, sous réserve du vote du PLF (qui, a priori, ne devrait pas poser problème), répondant ainsi à la demande de notre alliance formulée dès sa déclaration liminaire.**

**MAIS** elle a insisté sur le fait qu'il s'agirait d'un accompagnement indemnitaire du plan stratégique (notamment sur l'objectif de renforcement de l'activité d'enquête), orienté sur le métier d'enquêteur et sur la fonction d'encadrement. **L'Administration souhaite donc mettre en place une logique de primes différenciées...**

**L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF a fait observer qu'elle serait en désaccord avec tout risque d'exclusion d'agents sur une amélioration du régime indemnitaire. TOUS les agents attendent une reconnaissance de l'exécution de leurs missions au quotidien.**

**L'accord collectif DGCCRF devra aboutir pour la fin du 1er semestre 2022.**

Il convient donc de définir un calendrier de négociation très resserré.

Une première réunion va se tenir rapidement, dans la semaine 50 : soit le 15, soit le 16 décembre après-midi. Il s'agira d'échanger sur les premières pistes d'utilisation de l'enveloppe, le champ couvert et sur le calendrier des négociations du 1er semestre 2022, qui vont, a priori, démarrer dès le mois de janvier.

**L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF participera aux négociations, avec la plus grande vigilance, en veillant à l'intérêt de tous les agents.**

## Interdépartementalité

Comme d'habitude, la Directrice Générale a repris la même rengaine, vantant les mérites de l'interdépartementalité, en niant l'origine du problème (inadéquation missions/moyens en effectifs), les multiples effets néfastes et le mal-être des agents :

- « Il s'agit en premier lieu de lutter contre l'isolement des agents »
- « L'enrichissement du travail des agents est un effet positif »
- « Le bilan tiré des expériences est positif »
- « Les déplacements hors du département restent ponctuels »
- « Les craintes étaient infondées ».
- « La préférence est donnée à des services réunis quand la taille et la géographie le justifient »

Elle n'a pas hésité à conclure qu'il fallait avoir un regard positif sur notre Administration et se garder de faire du « misérabilisme », car la DGCCRF est la Direction qui présente le plus grand nombre de projets d'innovation qui améliorent les conditions de travail des agents et le service public.

**Sa force de conviction est inversement proportionnelle à son optimisme affiché ! Quel éloignement à la réalité !**

## Questions RH

### CAP de recours

**8 recours en évaluation** ont été déposés (7 A et 1 B) et seront examinés en **CAP au cours du mois de janvier**.

### Nominations IE

**Avant Noël... peut-être !**

### Télétravail des stagiaires

La DGCCRF a enfin reconnu que les stagiaires étaient bien **éligibles à l'indemnité télétravail**, ce qui peut notamment arriver en cas de confinement. Le suivi du déclaratif sera réalisé par l'ENCCRF.

Concernant les stages pratiques, l'administration estime que le télétravail est à exclure, sauf :

- en cas exceptionnel et à la demande de l'administration, si les contraintes sanitaires deviennent fortes,
- pour les cas marginaux de demande d'aménagement de poste par le médecin de prévention.

### Télétravail en directions interministérielles

Le télétravail relève des règlements intérieurs.

### Télétravail en AC et SCN

Le Secrétariat Général de Bercy a adressé le 29 novembre un message aux agents précisant :

« Dans un contexte sanitaire qui se dégrade, **vous pouvez solliciter une augmentation de votre quotité de télétravail**, dans les limites autorisées par la réglementation (**3 jours par semaine**). Si tel est le cas, merci de vous faire connaître auprès de votre structure RH de proximité, afin que votre autorisation de TT actuelle soit temporairement rehaussée, jusqu'à ce que la situation sanitaire s'améliore significativement. »

Interrogée par notre alliance, l'administration a fait remarquer que :

- d'une part, l'instruction DGCCRF télétravail en AC et dans les SCN prévoyait déjà la possibilité d'aller jusqu'à 3 jours, en incluant les jours flottants,
- d'autre part, nous n'étions pas en période exceptionnelle.

## Indemnité PSC

Rappelons que la DGCCRF a préconisé de passer par le circuit CSRH (via Contact RH sur le portail des applications GECI) pour le versement sur la paye du remboursement partiel de 15 € brut PSC, alors même que les SGCD ont fait parvenir des messages aux agents des DDI leur demandant de leur adresser les demandes.

**Un millier de demandes sont parvenues au CSRH et seront mises en paiement pour la paye de janvier.**

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a attiré l'attention de la DGCCRF sur le fait que certains agents avaient adressé leur demande exclusivement à leur SGCD et que l'on pouvait légitimement se demander si celle-ci était bien parvenue au CSRH.

L'administration fera un rappel aux agents concernant les demandes non parvenues et une régularisation interviendra sur la paye.

## Rapport Social Unique (RSU) 2020

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, prévoit, dans son article 5 que l'ensemble des administrations élabore un rapport social unique (RSU), chaque année. **Ce rapport se substitue au bilan social.**

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, relatif à la « base de données sociales » et au « rapport social unique » dans la fonction publique, fixe les conditions et modalités de mise en œuvre. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

La base de données sociales doit être élaborée et mise en place par chaque administration auprès de laquelle est placé un comité social d'administration (CSA).

Pour l'exercice de leurs missions, les membres du CSA concerné doivent être en mesure de la consulter et d'extraire les données.

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a attiré l'attention de l'administration sur le fait que la base de données sociales devait être mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, les membres du comité technique devant être informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité.

L'Administration a indiqué que la base de données était pilotée par le Secrétariat Général de Bercy, que des ateliers avec les directions de Bercy travaillaient sur le contenu et qu'il n'existera pas de base de données DGCCRF, du moins pour la première année.

Par ailleurs, va se poser le problème récurrent du manque de remontées d'informations pour les services déconcentrés.

**Le RSU 2020 de la DGCCRF ne comporte pas, contrairement aux années précédentes, le rapport de la médecine de prévention concernant les agents DGCCRF.**

Le rapport ministériel d'activité de la médecine de prévention est arrivé trop récemment et les données relatives à la DGCCRF n'ont pas été extraites, **ce que l'ensemble des organisations syndicales ont déploré.**

## A retenir du RSU 2020 :

### ✚ Ressources humaines

- ✓ **Baisse des effectifs** (- 40 en 2020, correspondant au siphonage par les SGC), touchant tout particulièrement la catégorie B, suite à l'absence de recrutement.

	2018	2019	2020
Encadrement	233	225	228
A*	1 782	1 801	1825
B	670	599	525
C	76	68	70
Contractuels	19	20	25
<b>TOTAL</b>	<b>2 780</b>	<b>2 713</b>	<b>2673</b>

L'Administration a confirmé qu'elle assumait pleinement la baisse des effectifs en catégorie B et qu'aucun concours B n'était ouvert pour 2022.

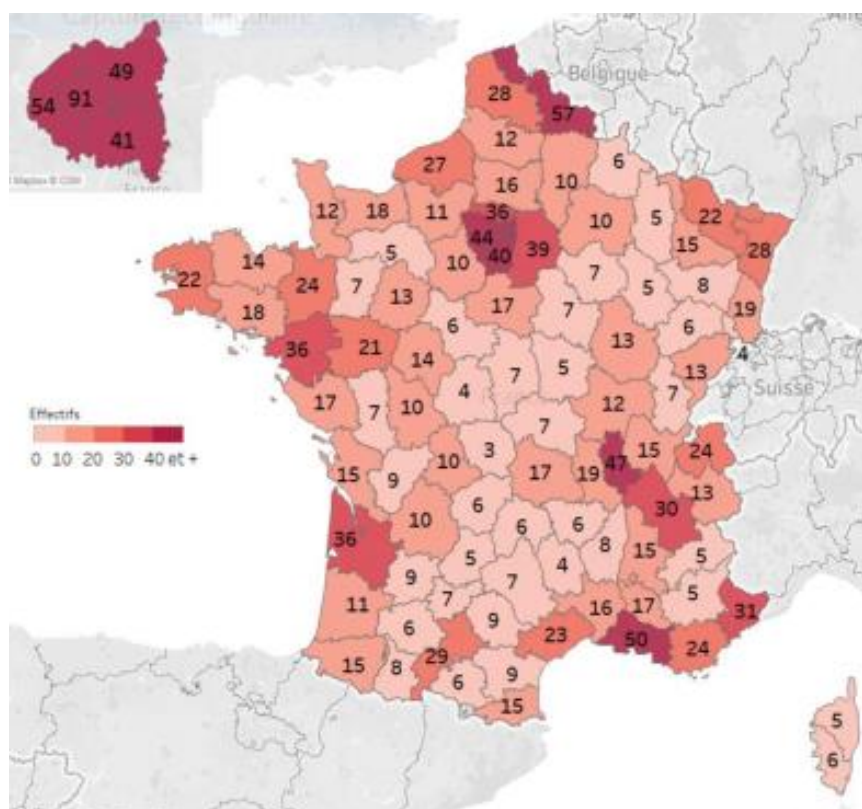
La cible est d'aboutir à une forte majorité de A, dans le cadre du plan stratégique visant à une montée en charge sur les enquêtes approfondies.

Pour elle, cela ne génère aucun problème, bien au contraire :

- Moins recruter en B implique plus de recrutements en A et des possibilités de promotions et de places pour le B en A plus importantes pour la catégorie B.
- Cela n'influence aucunement les possibilités de mutation.

**L'Administration admet néanmoins que cela pénalise la catégorie C, qui n'a plus aucune perspective de carrière à la DGCCRF et qu'une discussion de fond doit effectivement intervenir : un traitement particulier sera proposé à la négociation pour ce corps.**

- ✓ **Nombre important de départements à effectifs entre 3 et 5 agents**



## Le discours de M. SCHWOB a, une fois encore, été édifiant :

- « La ruralité est plus administrée que les métropoles : 30% de l'activité en métropole avec 25% des moyens. Et 25% de l'activité en ruralité, avec 30% des moyens ».
- « Seules deux solutions sont possibles : soit on est noyés dans l'interministérialité en perdant notre spécificité CCRF, soit on réfléchit à la manière de faire fonctionner les structures durablement petites. Soit mutualisation interministérielle, soit mutualisation interdépartementale ! »
- « Où est le problème ? Certainement pas pour les mutations ou sorties Ecole : ces postes ne sont pas demandés. Les sorties Ecoles sur ces postes se font au détriment de l'endroit où il y a du travail et au détriment des agents sortie Ecole ! »
- « Attentions aux discours « fongibilisants » : les DDI vont recruter des contractuels dans ces départements ! »

**Bref .... Une ode au détricotage territorial que nous dénonçons et auquel nous sommes radicalement opposés.**

## ✚ Parcours professionnels

- ✓ **Attractivité du concours DGCCRF externe en berne**, avec une nouvelle baisse des inscriptions et des présents.

L'Administration a indiqué que l'année 2020 était particulière et que la situation s'était améliorée en 2021.

- ✓ **Faible attractivité du concours professionnel pour l'accès au grade d'IP**

Sur les 18 postes offerts, 13 lauréats ont été recrutés. Un fort déficit de candidats est observé, justifié selon l'administration par le problème de fond de la mobilité géographique.

La pyramide des âges de l'encadrement et la fin du tableau de mutation pour les IP ne va rien arranger à l'affaire.

**L'administration a indiqué que le déroulement de carrière de l'encadrement serait intégré à la négociation sociale.**

- ✓ **Formation : les cadres et les catégories B se forment moins**

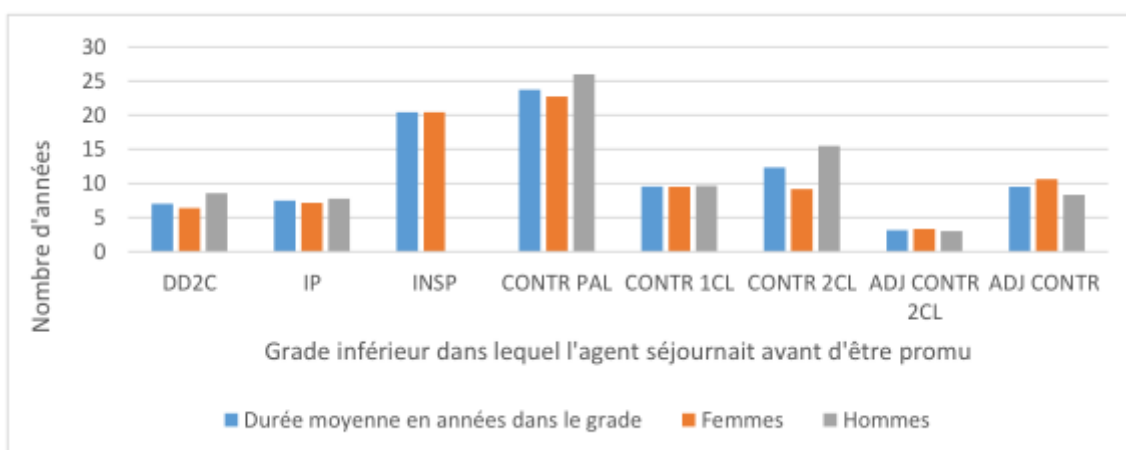
Pour l'administration, le constat pour les cadres est effectivement un vrai problème et il s'agit d'une cible à revaloriser.

Concernant la catégorie B, il conviendra de rechercher l'origine du problème (postulent-ils moins ou sont-ils moins retenus que les A ?)

- ✓ **Faiblesse des taux promus/promouvables**

L'administration a insisté sur le fait que les taux de promotions étaient néanmoins saturés.

- ✓ **Durée moyenne dans le grade très longue**



Pour M. SCHWOB, fidèle à l'idéologie des LDG « promotions », il est hors de question de répondre à l'attente des agents qui veulent « continuer à faire la même chose en gagnant plus » !

Nous lui répondons : « et pour les collègues qui font déjà plus en n'y gagnant rien, notamment à travers le travestissement de fiches de postes ? ». A fortiori, au vu de l'ancienneté constatée dans le grade de CP...

### ✓ Mobilités

Les taux de mutations obtenues au regard des demandes sont en hausse pour les catégories C (33% / 11%) et B (34% / 30%), mais en baisse pour les Inspecteurs (45% / 46%) et IP (32% / 42%).

La tendance à la hausse des mouvements par appels à candidature se confirme (+2), avec l'application stricte des LDG « mobilité » (fin des tableaux de mutation SCN, systématisation des fiches de poste en AC). **L'opacité est devenue la règle !**

### ✓ Conseil mobilité-carrière

4 personnes exercent des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière, représentant un total de 0,4 ETP. 34 entretiens ont eu lieu en 2020.

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF a attiré l'attention de l'administration sur des signalements de collègues insatisfaits de la qualité des réponses apportées.

Réponse : « On ne peut pas apporter satisfaction à tout le monde. »

### ✓ Ruptures conventionnelles

3 accordées sur 13 demandes.

L'année 2020 était la première année de mise en œuvre du dispositif.

L'administration s'est déclarée « prudente » et a veillé à ce qu'il s'agisse d'un réel projet professionnel et non pas d'une solution de rémunération dans l'attente de la retraite (d'autant plus que, en sus de l'indemnité de rupture conventionnelle, l'indemnité chômage est rémunérée sur le BOP CCRF, bloquant ainsi la masse salariale au détriment des recrutements).

L'année 2021 a vu le nombre de demandes diminuer.

### ✓ Persistance des inégalités femmes / hommes en matière de rémunération

L'Administration a indiqué que cela ne traduisait aucunement une discrimination, mais était notamment lié à la quantité de temps partiel et aux choix de carrière.

## Conditions de travail

### ✓ Télétravail

Sans surprise : Aucune remontée de statistiques concernant les agents en DDI et en DIRECCTE !

Des informations pourront désormais parvenir avec l'impact sur la paye de l'indemnité télétravail. Des échanges avec les SGCD ont lieu concernant la mise en paiement.

### ✓ Protection fonctionnelle

Conformément au cadre ministériel, elle est mise en œuvre uniquement lorsque les tribunaux sont saisis de l'affaire.

### ✓ Crédits consommés par l'instance informelle du CHSCT-M

Certaines opérations (achats de matériels ergonomiques, de protection,...) peuvent être financées pour les agents affectés en DDI ou en DIRECCTE.

Comme chaque année, le constat a été fait d'un manque de communication sur cette possibilité dans les DDI.

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