



## Visio-conférence « transfert SSA » du 19 JUILLET 2022

Une visio-conférence relative au transfert SSA s'est tenue le 19 juillet 2022. Celle-ci était présidée par la directrice générale, Virginie Beaumeunier, en présence du Chef de service André Schwob, de la sous-directrice SD2 Coralie Oudot, du Directeur de Cabinet Rémi Sloves et de son adjointe Marie Suderie.

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF était représenté par Emilie PATTEYN (CCRF-FO), Emmanuel FRONTIN (CCRF-FO), Sophie MAHE (FO-SCL), Johann PASCOT (CFTC-CCRF) et Florian LACHIVER (CFTC-CCRF).

### Ce qu'il faut retenir :

- **Concernant la SSA**

La DGCCRF abandonne les missions de SSA, sur instructions du ministre, pour se reconcentrer, avec ses effectifs, sur ses missions fondamentales que sont la surveillance de l'ordre public économique. Elle perd, à cet effet 60 emplois budgétaires (les crédits de paiements). En parallèle, la DGAL obtient les missions de SSA et bénéficie pour cela d'un abondement de 150 emplois budgétaires, avec en contrepartie un objectif de hausse des contrôles de 10%. Ne disposant pas de ressources internes pour occuper les postes correspondant, elle lance un appel à recrutement dans ses services, notamment vers les agents occupant précédemment ces fonctions.

Ces deux opérations sont « indépendantes », ce que rappelle l'administration CCRF, **et que n'ont pas compris certaines OS**. Il s'agit d'un transfert de missions et de crédits associés, pas de services et d'agents. Les agents CCRF sont a priori censés rester sur des missions CCRF et simplement changer de fonctions et de domaine d'exercice de leurs missions. Cependant, si certains souhaitent conserver leurs anciennes fonctions, ils peuvent postuler sur les fiches de postes publiées. L'administration a mis en place un plan de transfert des activités selon un calendrier contraint comportant :

- Des groupes de travail, fonctionnant en mode délégitif, et composés à parité de cadres CCRF et DGAL. Ils sont notamment chargés de dialoguer avec les agents.
- Un arrêté de restructuration pour les agents souhaitant poursuivre leur carrière à la DGAL et souhaitant exercer sur des postes proches de celui qu'ils occupaient au préalable à la CCRF. Celui-ci prévoit la garantie de rémunération durant 7 ans, mais pas de garantie de carrière.
- Une communication sur l'intranet GEI est prévue pour les documents après leur validation.

La limite pour candidater sur les postes publiés est fixée au 5 août, ce qui est très serré, pour que l'administration de la CCRF puisse disposer rapidement d'une connaissance sur les agents et compétences dont elle disposera pour mettre en œuvre les directives du ministre.

**Cela montre le besoin exprimé par l'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF de disposer des PERTs (outil d'analyse) et GANTTs (outil de planification) qui permettent d'avoir une vision sur l'avancement du projet.**

**Concernant le SCL**, l'activité relative aux missions transférées est maintenue pendant 2 ans ce qui donne un temps supplémentaire pour voir comment réorganiser l'activité et assurer sa pérennité.

**Concernant le programme d'activité** : l'administration juge irréaliste le délai indiqué du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Cependant, elle souhaite que cette transition soit la plus courte possible. Certaines TN SSA pourront donc être préparées, en co-écriture avec la DGAL pour le début de l'année 2023.

- **Concernant les autres thématiques abordées :**

Le **versement indemnitaire de l'accord "négociation sociale DGCCRF"** sera probablement passé en paye en octobre. L'augmentation du point d'indice, pour sa part, a fait l'objet d'un décret mais n'a pas encore été votée.

Pour les **promotions d'inspecteurs experts**, l'administration est attentive à ce que les agents d'une même région bénéficient du même traitement.

Sur le **projet SESAM**, des agents se plaignent d'un alourdissement de leur charge de travail, d'une complexité accrue et de saisies longues et fastidieuses. L'administration pour sa part met en avant l'absence de test par les agents malgré une communication importante, et de nombreuses « livraisons » régulières, dues à la méthode « agile ». Cela pose la question de savoir si le recueil des besoins des agents a été effectué convenablement.

L'alliance a directement interrogé l'administration sur la position hiérarchique des agents : y-a-t-il des agents CCRF avec un supérieur direct DGAL, sans cadre CCRF ? Y-a-t-il des agents DGAL avec un supérieur direct DGAL ? Qu'est-il prévu de faire dans ces situations ?

En outre, pour les agents qui souhaiteraient rejoindre la DGAL, qu'est-il prévu comme accompagnement, notamment du point de vue financier ? Par suite, y-a-t-il un « droit de retour » si les choses se passent mal ?

**CCRF-FO / CFTC-CCRF** insiste sur le fait que :

- Il faille s'assurer du choix effectif des agents.
- Et qu'il faille donc demander à ce qu'il n'y ait pas de pression pour le transfert de ces agents vers la DGAL, ou vers la DGCCRF.

Sur le suivi du projet, l'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** observe qu'il a été désigné un chef de projet, forcément compétent, et donc demande les éléments de bases du mode projet :

- Le PERT (outil d'analyse) ;
- Le GANTT (outil de planification) ;
- Les documents d'analyse de risque ;
- La composition des GT et leurs calendriers et leurs instructions et cadrage.

**CCRF-FO / CFTC-CCRF** indique la difficulté et l'interdépendance des missions en indiquant que la SSA est un moyen facile pour entrer dans les entreprises et dérouler ensuite les investigations du cœur de métier que sont la loyauté et la défense de l'ordre économique.

**CCRF-FO / CFTC-CCRF** cite l'exemple des produits bio : l'analyse des pesticides est un problème de sécurité sur un produit « classique », mais sur un produit BIO est un problème de loyauté, Comment faire la différence ?

De même, **CCRF-FO / CFTC-CCRF** s'inquiète de l'avenir des laboratoires : qu'advient-il des laboratoires dont 40% de l'activité concerne la SSA ? Une privatisation de l'activité risquerait d'entraîner sa défaillance et sa disparition et donc une perte de compétence.

Cette partie sera-t-elle supprimée, sera-t-elle réorientée vers d'autres donneurs d'ordre, sera-t-elle réorientée vers d'autres disciplines ?

Enfin, **CCRF-FO / CFTC-CCRF** rappelle le contexte de la guerre et les problèmes d'ordre économique qui en résultent. Sur ce point, il est besoin de se recentrer sur le contrôle des prix et le maintien de l'ordre public économique.

Les techniques de contrôle ont été perdues, et de facto, n'ont pu être adaptées au contexte d'économie numérique.

**CCRF-FO / CFTC-CCRF** indique qu'il est nécessaire de développer à nouveau ces techniques et former les agents.

**CCRF-FO / CFTC-CCRF** pose le problème du recrutement envisagé de contractuels et de recherche d'agents maîtrisant l'analyse financière et le contrôle de gestion : pourquoi ne pas former les agents à ces nouvelles techniques, en particulier ceux libérés par le transfert des activités SSA.

- **Réponses de l'administration :**

Elle indique au préalable qu'elle ne pourra pas répondre à toutes les questions nécessitant la communication de documents, qui seront communiqués dans un second temps, en particulier sur l'espace dédié sur Géci.

[Accueil](#) > Suivi du transfert de la SSA

### **En ce qui concerne les groupes de travail :**

Ils sont composés d'agents de l'administration centrale, d'agents des services déconcentrés (des directeurs et leurs adjoints), les cadres CCRF et DGAL étant à parité. Il leur est demandé de se retourner vers leurs équipes pour discuter de ce qui est abordé dans ces GT.

Ils abordent des sujets communs et d'autres propres aux deux directions.

En ce qui concerne les sujets spécifiques CCRF, figure la formation des agents CCRF, qui resteraient, sur les nouvelles orientations d'enquêtes données par le ministre.

Des questions sont posées relatives à la composition des GT, aux relevés de décision et à la communication tardive des documents, qui circulent depuis longtemps côté agriculture.

La DG répond qu'il existe un espace dédié dans GECL, mais que ne sont intégrés que les documents validés. Les multiples échanges ( parfois plus de 50 ) nécessitent du temps pour la validation.

**CCRF-FO / CFTC-CCRF** a interrogé l'administration sur la possibilité pour les agents de pouvoir donner leur avis sur les thématiques abordées dans les GT. La DG a répondu que cela était prévu et qu'ils pouvaient toujours s'exprimer.

### **Concernant les recrutements :**

La DG indique que les 60 ETP sont difficiles à détailler et que ce calcul résulte d'un long arbitrage.

245 Emplois contribuent à la SSA, dont une majorité de cadres, mais seulement 80 enquêteurs. Avec les différents départs, dont le transfert de l'importation, cela ne fait plus, in fine, que 60 ETP. L'administration insiste sur l'importance de ne pas transférer tous les agents, de manière à pouvoir les réorienter vers les autres missions et orientations données par le ministre.

### **Concernant les questions RH :**

Des fiches de poste ont été diffusées. L'administration rappelle que si certains parlent de démarche collective, in fine, ce sera chaque agent qui, individuellement, choisira seul [sa suite de carrière] en fonction de ses choix personnels.

[Par cette réponse, l'administration convient d'assurer le libre choix des agents].

Sur la question du droit au retour : la directrice générale rappelle que pour ceux qui « restent » sur des missions CCRF, il n'y a pas de « sujet ».

Pour ceux qui « partent » [ou pensent partir] à la DGAL, c'est cette dernière qui a intérêt à faire des offres pour les « attirer », mais cela ne dépend pas de la CCRF. C. OUDOT rappelle qu'il a été demandé aux personnes [souhaitant suivre leurs missions] de se manifester pour permettre à l'administration [CCRF] d'avoir une visibilité sur les mouvements [résultants de cette réforme].

De fait, pour que les agents puissent suivre ces fonctions à la DGAL, il faut qu'ils se manifestent (très rapidement), en postulant sur les fiches de postes, qu'ils aient le profil, pour être entendus par la DGAL et se voir offrir une offre de collaboration. Dans un second temps, une fois leur candidature acceptée, il faut que les conditions financières qui leur sont proposées les satisfassent. A défaut, ils ne seront pas obligés de « poursuivre » leur candidature. **Il ne s'agit en aucun cas d'un transfert de poste à l'identique.**

Sur la question des calendriers qui ne sont pas communiqués, alors que les agents doivent postuler avant le 5 août, la DG répond que :

- d'une part, les agents doivent postuler rapidement,
- d'autre part, parler de « collectif » signifierait que l'on fait partir l'ensemble de la sous-direction 4, ce qui n'est pas souhaité.

A. SCHWOB ajoute que l'on a besoin de connaître les candidats avant la réorganisation et savoir ceux qui restent pour, en fonction de cela réorganiser les services. [en substance savoir de qui on va disposer].

La DG précise que bien que s'agissant de fiches de postes de catégories A, des agents de catégorie B expérimenté peuvent également postuler dessus.

L'administration rappelle qu'un arrêté de restructuration est prévu, au cas où.

En ce qui concerne les besoins de formation des agents CCRF, c'est à eux de faire leur choix en fonction de leurs besoins et de leurs choix d'évolutions de fonctions.

C. OUDOT rappelle qu'il restera des postes en agro-alimentaires à la CCRF, et qu'il s'agira, pour les agents restants, d'un simple repositionnement sur d'autres missions.

Elle précise cependant que le calendrier est très serré, pour permettre à l'administration, dans un second temps de voir comment ré-adapter son dispositif en fonction des directives des ministres.

**CCRF-FO / CFTC-CCRF demande, l'avenir qu'il est prévu pour les agents du SCL en détachement à la CCRF, souvent à chevaleret ou en DDI.**

**De même, CCRF-FO / CFTC-CCRF demande, si les missions transférées seront pérennisées par un nouveau partenariat entre le SCL et la DGAL, en substitution de la CCRF.**

L'administration répond que la DGAL maintient cette activité du SCL pendant 2 ans avant de voir comment les choses évoluent. Il existe déjà une convention entre la DGAL et le SCL. Il suffira de la modifier pour s'adapter à l'évolution. De fait, cela donne deux ans pour trouver une solution.

La DGCCRF n'a pas le pilotage total du SCL, puisqu'il est partagé avec la douane. Néanmoins, il lui est indispensable [dans ses activités] et elle y reste donc très attachée. Elle va voir comment réorganiser l'activité des produits industriels, notamment en envisageant la ré-internalisation de ce qui avait été externalisé. Naturellement, les agents des services déconcentrés peuvent postuler sur des postes en SCL, mais ils doivent le faire très rapidement.

Sur la durée de la phase de transfert, l'administration insiste sur le fait que la phase transitoire de transfert doit être **la plus courte possible** de façon à pouvoir, ensuite, [et au vu des effectifs restants à la DGCCRF] se déployer sur les autres missions, et en particulier sur celles sur lesquelles le ministre appelle à une focalisation.

A une question sur l'existence d'un interlocuteur pour les agents, la Directrice générale répond qu'il s'agit d'un recrutement qui doit être perçu comme tel. La DGAL trouvera les solutions qui lui conviennent si les candidats lui conviennent.

L'administration ajoute que les statuts sont proches. En outre, pour les agents concernés, un arrêté de restructuration garantit la stabilité des rémunérations pendant 7 ans.

Sur une question sur l'absence de mention du « droit au retour », et sur l'existence des relevés de décision des GT, la directrice générale, répond que la rémunération n'est pas un préalable mais une modalité secondaire. S'il y a accord sur le recrutement, la DGAL trouvera une solution [financière].

C. OUDOT ajoute qu'en fixant la catégorie des postes, il en découle *des conditions financières*. En ce qui concerne les fonctionnaires, il y a la position statutaire (PNA, affectation, détachement,...) et il faut se référer aux lois de gestion.

**FO SCL s'inquiète que des agents qui souhaitent suivre leurs missions puissent être court-circuités par des agents DGAL.**

L'administration répond que les dossiers CCRF seront examinés en priorité, mais que si des postes sont ouverts, c'est qu'ils n'ont pas les compétences en interne. Ce sont des recrutements ouverts sur les candidatures CCRF.

**A. SCHWOB insiste sur le fait qu'il s'agit d'un transfert de missions [un transfert financier], pas d'un transfert de services.** Les agents peuvent postuler sur ces missions, avec la garantie de salaire, mais cela reste dans le droit commun des recrutements. Cela s'accompagnera de nouveaux contrats pour les contractuels, avec néanmoins la reprise de l'ancienneté. [Pour les fonctionnaires], il pourra s'agir de PNA, ou de détachements. Ces modalités se discuteront, à la DGAL, une fois le choix des candidats effectué. **Pour autant, il n'y aura pas de garantie de carrière.**

Sur la question de **mutations hors tableau** pour les agents ne souhaitant pas suivre leurs missions, C. OUDOT répond qu'il ne s'agit pas de suppression de poste et qu'il n'y a pas d'ouverture de poste. Les mutations seront possibles, sous réserve qu'il y ait des postes « disponibles » dans les résidences demandées.

En ce qui concerne l'**unité d'alertes**, la DG précise qu'aucun d'entre eux ne souhaite passer à la DGAL, mais que de toutes façons elle toujours eu beaucoup de turn-over.

## **Concernant les questions sur les nouvelles enquêtes et le PNE 2023 :**

La directrice générale rappelle qu'il y a de nouvelles enquêtes à réaliser et que la période de tuilage pose problème, notamment pour la disponibilité des enquêteurs. Elle souhaite savoir ce que font les agents CCRF et suivre leur activité.

Il y aura [peut-être] des TN SSA, co-écrites avec la DGAL, mais hors PNE, afin de comptabiliser le temps agents passés sur ces missions malgré leur transfert à la DGAL. Elle souhaite que ces TN transitoires soient les plus courtes possibles.

Sur la question de **conventions de mise à disposition**, la DG répond que ce n'est pas à l'ordre du jour, puisque cela est prévu par le décret et que cette mise à disposition est caduque une fois le transfert réalisé.

**CCRF-FO / CFTC-CCRF s'interroge sur la conservation des habilitations en la matière ou de leur ré-écriture.** La DG répond que cela relève des GT, mais que celles-ci étant imbriquées, cela pouvait poser problème. En tout état de cause, il faudra attendre que les agents du ministère de l'agriculture aient de leur côté les habilitations ad-hoc.

Sur la question de la SSA dans la **formation**, la DG répond qu'il n'y aura plus de SSA en formation initiale, avec un redéploiement sur les formations en produits industriels, en comptabilité et sur le numérique. Sur les **recrutements**, l'idée est de recruter le maximum de personnes. C. OUDOT indique que les listes complémentaires sont appelées sur la base des effectifs de 2022 et qu'il y aura des sur-effectifs pour les années suivantes.

Sur la question des **formations des agents restant sur des missions CCRF**, A. SCHWOB indique qu'il suffit de les choisir dans le catalogue des formations, comme c'est déjà le cas actuellement.

Sur la question de la **sortie des DDI**, la DG indique que sa réponse est la même qu'au CT des DDI : ce n'est pas un sujet.

Sur celle de l'**obligation de consulter les instances**, la DG indique qu'elle se fera entre septembre et la fin de l'année. A. SCHWOB complète en précisant que diverses questions se posent : quel CT est compétent, pour quel type de consultation (avis / information), sur quel texte exactement, à quel moment. Il rajoute que les CT sont réunis régulièrement de manière informelle.

In fine, l'administration n'a pas répondu à certaines questions de l'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF**, notamment sur le cas particulier des agents du SCL en détachement à la CCRF, la réponse a été évasive selon laquelle une solution serait trouvée. De fait, leur choix semble restreint : soit de retourner en labo, soit de trouver un autre poste à la CCRF ou à la DGAL. Il en résulte donc des pertes d'emplois et géographiques pour ses collègues qui devront demander une réintégration de poste en labo là où il y aura de la place ! MASSY LYON et hors tableau de mutation

- **Questions diverses :**

**Concernant le versement indemnitaire**, et la prime exceptionnelle prévue dans l'accord "négociation sociale DGCCRF", il est peu probable qu'il soit versé en septembre, mais cela sera, compte-tenu des délais administratifs, plus probablement, et a minima, en octobre.

Pour l'augmentation du point d'indice en termes de paye, cela ne sera probablement pas effectif en août, la mesure n'ayant pas encore été votée.

Compte-tenu de l'accord obtenu, le total PR + ACF sera stable ; toutefois, rien de visible avant octobre.

Pour les retards de CET, l'administration le sait... et s'engage à ce que tout soit réglé d'ici la fin de l'année.

**La DG, pour justifier certains retards, se réfugie derrière l'énorme travail que les décisions entraînent.  
Nous ne doutons pas que les collègues du CSRH croulent !  
Encore la preuve que la CCRF a besoin d'effectifs !**

**Concernant les promotions IE**, qui sont exclues des LDG, C. Oudot indique qu'il n'y a qu'une seule consigne nationale qui est l'instruction qui a été prise. Elle note qu'il y a un dysfonctionnement du mécanisme des candidatures, que l'administration gère cela comme elle le peut, mais qu'il faudra remettre cela à l'étude pour modification quand elle en aura la possibilité. Elle ajoute que le problème serait que cela entraîne des traitements différents des agents. A.Schwob ajoute que l'important est que les agents dépendant d'un même interclassement (une même région) aient les mêmes critères de classement.

**Concernant les UBER-FILES**, la directrice générale indique que cela a concerné essentiellement le parquet. De son côté, elle n'a pas eu de remontées pour les agents CCRF.

**Concernant le projet SESAM**, A. Schwob indique qu'il y a beaucoup de remontées et qu'il faudra traiter cela avec l'équipe projet. C. Oudot indique, pour sa part, que cela sera transféré à la cheffe de projet. Elle précise que l'administration a mis en œuvre beaucoup d'efforts et de moyens pour que les agents testent et s'approprient l'outil, avec beaucoup de communication, mais qu'en pratique, il y a eu très peu de connexion effective à la base de test [c'est-à-dire que d'une manière ou d'une autre, les agents concernés n'ont pas testé la solution]. L'administration indique également qu'il y a de nombreuses « livraisons » tous les 15 jours. [Des sprints en mode « agile »]. Elle termine en indiquant qu'il faudrait mettre un point SESAM à l'ordre du jour du prochain GT. Sur le fait que des problèmes d'ergonomie et de saisies fastidieuses persistent depuis le début du projet, C. Oudot indique qu'il y a de nombreuses remontées qui seront transmises à l'équipe projet.

**La qualité du dialogue social reste proche du néant !**



**Quand les autres ministères semblent disposer de nombreuses informations !**