



Compte-rendu CSAR du 30 juin 2023

Pour l'alliance, étaient présents Johann PASCOT (Titulaire) & Emilie PATTEYN (Suppléant).

Du côté de l'administration : Sarah LACOCHE, André SCHWOB, Hélène CHARPENTIER, Ary BEAUJOUR, Jean-Yves SAVOIE.

- **Agenda social**

La directrice générale souligne à nouveau son attachement au dialogue social avec notamment un envoi des documents plus en amont pour en permettre l'étude. Elle précise que beaucoup de sujets sont mis à l'ordre du jour sur le restant de l'année puis le reste pourra être programmé pour l'année prochaine. Une partie des sujets (en particulier concernant la place de l'enquête) sera vue via le plan stratégique.

- **GT promotion et carrières** : priorité est donnée à la négociation sur la catégorie C (comprenant actuellement environ 70 agents) car il n'y a plus de recrutement dans cette catégorie depuis plusieurs années. Ensuite, les négociations seront ouvertes sur les autres catégories.

- **Observatoire interne** : la directrice générale indique souhaiter partager et analyser en juillet sur le sujet, puis effectuer un travail sur des actions pour améliorer la situation en accent sur le plan stratégique à partir de septembre. Si l'observatoire fait état de la fierté des agents sur les métiers, il fait néanmoins remonter un fort sentiment de lassitude et de démotivation qu'il convient d'étudier afin de l'endiguer.

- **Plan stratégique** : un travail de co-construction est en cours avec notamment une interrogation sur les moyens de consultations des agents. Un bilan est prévu en septembre et en novembre, ensuite un point d'étape est prévu en décembre. L'élaboration du plan stratégique est prévu en février.

L'Alliance CFTC-CCRF / CCRF-FO a rappelé la nécessité pour les OS de disposer d'un temps nécessaire à la préparation et à la tenue des réunions permettant un réel échange !

L'alliance CFTC-CCRF / CCRF-FO a également rappelé son attachement à la tenue de formation spécialisée non pas en simple chambre d'enregistrement, mais en source d'échanges sur les conditions de travail des agents et de leur qualité de vie au travail, en particulier à l'aune des résultats inquiétants de l'observatoire interne.

- **Formation initiale**

La directrice générale précise qu'il est important qu'il y ait de la visibilité sur scolarité ; ainsi de nombreux ateliers de travail sur le sujet ont eu lieu notamment en AC. 2 points seront actés dans l'agenda social : l'un sur la préparation de la scolarité à venir et l'autre sur le bilan de l'année écoulée.

Présentation de l'avant-projet d'arrêté :

Ce projet a été soumis à validation par la DGAFP. L'indication de la possibilité de stage dans l'unité d'affectation a été retirée compte tenu des difficultés pratiques dans sa mise en œuvre (aussi bien pour l'administration que pour les stagiaires).

La problématique de la note dite « de gueule » a été soulevée : notamment sur le fait que cette notation doit relever un caractère objectif avec des critères connus et se borner au comportement impliquant les notions d'implication du stagiaire dans sa formation, d'assiduité et d'engagement professionnel.

Cette notation se fait en collaboration avec l'ensemble des formateurs et fait, en cas de difficultés détectées en cours d'année, l'objet d'échanges avec le stagiaire. Il a été précisé qu'avec une partie de l'enseignement prévue en distanciel, cela complexifie le travail de l'équipe formation.

L'alliance CFTC-CCRF / CCRF-FO a alerté l'administration sur cette notation : elle ne doit pas être discriminante que ce soit en raison de la vie personnelle des stagiaires ou d'un éventuel handicap pouvant impacter le comportement.

Pour être clairs : de notre côté, le travail de toute l'équipe formation n'a jamais été remis en question ! Nous savons qu'elle doit composer continuellement avec des ordres et contre-ordres, ce qui ne facilite pas sa mission ! Il appartient à la direction de l'école d'avoir une ligne claire pour faciliter l'intégration des stagiaires et permettre à l'équipe formation d'exercer sereinement.

L'école prévoit une formation des maîtres de stage. Actuellement, 75 personnes ont été formées, cadres et adjoints, sur les 2 modules.

Présentation du projet d'instruction : L'instruction sera systématiquement présentée dans le cadre de GT du CSAR à l'avenir. Une partie de la formation devant se dérouler en distanciel, il est nécessaire que les stagiaires puissent disposer d'un lieu propice au travail pour se faire. Ainsi, l'administration a évoqué des possibilités de mise à disposition de tiers lieux en lien avec les directions locales. **Il a été confirmé que les stagiaires peuvent bénéficier de l'indemnité télétravail.**

Face aux difficultés et incertitudes soulevées sur l'arrêté et l'instruction, présentées dans un laps de temps très contraint (et sans la totalité des éléments), **l'ensemble des OS se sont abstenues sur le vote.**

- **Questions diverses**

- Interdiction des applications récréatives sur les téléphones professionnels : cela poserait des difficultés pour les enquêteurs notamment dans le cadre des enquêtes en cours notamment sur les influenceurs. L'administration précise que ce point est à l'étude avec le ministère de l'intérieur afin de disposer de profils ou de matériels spécifiques.

- Transfert SSA : Des GT continuent en lien avec la DGAL sur le SI, la coopération et le générique. Le groupe sur les fraudes/loyauté a été intégré au groupe coopération. Une réflexion est en cours sur le CPMM qui nécessite des éclaircissements. Un recensement des agents sur mission SSA réaffectés à d'autres missions a été effectué notamment via l'entretien professionnel. Des formations seront mises en œuvre suite à ce recensement et ils seront prioritaires dans les formations sectorielles. Un webinaire « loyauté » avec les chefs de service est prévu en septembre.

- SCL : accord de la DGAL pour 4 ans. Question de la gouvernance du SCL suite à l'activité avec le prestataire DGAL et suite à des transferts de missions avec la DGFIP. L'administration a souligné la grande qualité d'expertise du SCL au-delà du simple fait des analyses notamment avec la nouvelle application « code barre ».

- Evolution de rémunération : l'augmentation du point d'indice de 1,5 % ainsi que la prime bas salaires seront intégrées dans la paie de juillet. Les critères de la prime inflation doivent être précisés. Le paiement des jours de CET ou le forfait mobilité durable sont payés au fil de l'eau à réception par la DGCCRF ; pour les retardataires, des paiements sont prévus en juillet et août.

L'alliance CFTC-CCRF / CCRF-FO précise qu'il est important que les agents puissent recevoir les primes et indemnités auxquelles ils ont le droit le plus rapidement possible en particulier dans le contexte d'inflation que nous subissons.

Egalement, l'Alliance CFTC-CCRF / CCRF-FO souligne les différences de traitement pour les mises en paiement en fonction du lieu d'affectation des agents, ce qui n'est pas acceptable et est une source d'inquiétude pour les agents. Ces difficultés étant exacerbées depuis la mise en place des SGCD, alors même qu'il avait été promis aux agents aucune régression en terme de RH. Force est de constater que ce n'est clairement pas ce qui se passe en pratique !

- Transfert de mission cosmétique de l'ANSM :

L'alliance CFTC-CCRF / CCRF-FO a demandé qu'un point soit fait sur l'impact de ce transfert pour les collègues du secteur suite à ce transfert de mission du contrôle des bonnes pratiques de fabrication vers la DGCCRF. L'administration a précisé que des emplois avaient été prévus pour ce faire ainsi qu'un recrutement spécifique au sein du bureau sectoriel.

L'alliance CFTC-CCRF / CCRF-FO a demandé que puisse être expertisée la charge de travail supplémentaire dédié à cette nouvelle mission, ainsi que de pouvoir prévoir une formation spécifique des agents. **L'administration s'est y engagée.**



en action !