



### **Présentation de l'observatoire interne (27/07/2023)**

Suite aux résultats désastreux pour la DGCCRF, il s'avérait plus que nécessaire que la DG et les OS se rencontrent.

L'alliance était représentée par Johann PASCOT et Emilie PATTEYN.

Du côté de l'administration, Sarah LACOCHE et Hélène CHARPENTIER.

L'enquête était présentée par Anne LEROUX d'IPSOS.

Pour rappel, l'observatoire interne existe depuis 1999. Jusqu'en 2017, cette enquête se menait par téléphone tous les 6 mois (130.000 agents du ministère). Depuis, un formulaire est utilisé. Pour l'année 2023, le sondage a eu lieu du 18 janvier au 3 mars auprès de 140000 agents du ministère. La participation des agents de la DGCCRF est de 40% (38 % pour le MEFSIN).

Le sondage indique que les agents sont fortement attachés à leurs missions mais l'analyse démontre que les collègues sont inquiets et désabusés. Aucune grande révélation sur les raisons pour les OS, qui dénoncent ces faits depuis plusieurs années : charge de travail, perte de motivation, manque de reconnaissance de la hiérarchie, inquiétude sur l'avenir des missions, etc...

Il est à noter que toutes les catégories sont touchées (de C à A+). Même si l'on pourrait se « rassurer » en constatant que les chiffres restent relativement stables en administration centrale, services à compétence nationale et en région, il n'en demeure pas moins que les chiffres ne sont pas bons : cela n'est pas satisfaisant !

Coté DDI, c'est une catastrophe ! Sans réelle surprise là non plus ! Entre sentiment d'abandon et la mise en place des SGCD qui n'a clairement pas arrangé les choses pour les collègues en département, bien au contraire...

La DG a bien voulu reconnaître que l'engagement est en net recul et que les collègues sont inquiets : pas de soutien, toujours plus de polyvalence, tout dans l'urgence avec des moyens défailants. La réforme des retraites a été la goutte d'eau de trop !

Pour autant, les collègues restent fiers de leur administration et de leurs missions, les équipes sont soudées, le travail reste intéressant et permet un équilibre avec la vie personnelle.

Ceci dit, personne ne se sent réellement reconnu et valorisé (et pas uniquement en matière de traitement ou d'avancement). Il est nécessaire d'avoir des perspectives d'avenir, du respect, de l'écoute et une vision à long terme sur l'avenir de la DGCCRF.

Aujourd'hui, quelle est la place de notre administration ? Quels sont ses projets ? Il est nécessaire d'avoir des lignes claires ! Cela revêt toute son importance ! Ne plus travailler comme il y a des décennies est également une demande : le management doit être confiant, participatif et horizontal. Il est également demandé de retrouver la force du travail en réseau. Faut de quoi, pourquoi s'étonner que les collègues jugent la reconnaissance en recul (surtout dans les DDI), même si la cohésion reste assurée par l'encadrement ?

**IPSOS reconnaît la forte capacité de résilience des agents de la DGCCRF ! Mais 13 ans que les collègues subissent, cela n'a que trop duré ! Il est temps que cela change !**

**L'alliance CFTC-CCRF/ CCRF-FO n'est pas là pour faire des palabres et des ronds de jambes !**

**Nous vous défendrons et vous soutiendrons !**

**Pour notre part, nous avons compris ce qu'il s'est passé le 31 décembre 2008 avec l'intégration des agents de la CCRF dans les DDI !**

Par ailleurs, la Dgère nous a informé avoir communiqué les résultats au CODIR CCRF, aux pôles CCRF et aux DDI.

Comme évoqué lors des bilatérales (**en ce qui concerne nos 2 syndicats**), elle a adressé ce matin un message aux agents notamment pour indiquer les pistes retenues et préciser que l'administration travaille sur ce sujet.

Elle a affirmé se saisir des attentes fortes en matière de management : comment être reconnu ? Comment assurer le collectif avec du télétravail ? Comment répartir les charges ? Comment améliorer les outils collaboratifs ?

Il est donc nécessaire de former et d'accompagner, de fluidifier et de simplifier. Elle précise qu'un questionnaire sera adressé aux agents, notamment sur le plan stratégique et le PNE.

**Les OS ont demandé que ce l'ensemble de ce sujet soit présenté en formation spécialisée.**

D'ici là, une version synthétique du résultat de l'enquête sera communiquée à chaque agent (précisons qu'il n'est pas possible d'analyser la catégorie C en fonction du faible taux de répondants ; cela permettrait d'identifier ce qui est contraire au RGPD).

**L'alliance CFTC-CCRF/ CCRF-FO veillera à ce que l'analyse de cet observatoire interne serve de base à la feuille de route de la Formation Spécialisée tant il est désormais urgent d'améliorer les conditions de travail de tous les agents de la CCRF où qu'ils se trouvent.**

**L'arrivée d'une nouvelle Directrice générale doit pouvoir permettre d'insuffler un nouveau souffle à notre administration et redonner du sens au travail des collègues.**