



Compte-rendu GT du CSAR du 20 octobre 2023

*Ce n'est pas la fin. Ce n'est même pas le commencement de la fin.
Mais, c'est peut-être la fin du commencement (W. Churchill).*

L'alliance était représentée par : Johann PASCOT, Catherine STOLARSKI, Sébastien VAYSSETTE, Norlhoda EL OUAZIZI.

Pour l'administration : André SCHWOB, Hélène CHARPENTIER, Ary BEAUJOUR, Jean-Yves SAVOIE, Claude HÉDOUX.

L'alliance regrette l'envoi tardif des convocations ; les collègues qui participent au GT doivent justifier de leur absence dans les unités. Encore la démonstration que la DGCCRF a besoin d'effectifs : l'administration centrale n'y échappe pas !

Au final, une réunion tenue au pas de charge qui n'a pas permis de s'attarder sur l'ensemble des sujets !

Que faut-il en retenir, mis à part que c'était un jour de départ en vacances et que des esprits étaient ailleurs ?

L'alliance, fort heureusement, ne compte pas ses heures !

Points divers :

1 – La prime one shot (300 € bruts environ) sera versée en décembre (statut CCRF) et janvier 2024 (statut AC) : la liste des éligibles venant d'être finalisée ; les stagiaires 2023-2024 ne sont pas concernés par le dispositif.

2 - Transfert mission cosmétique, auparavant assurée par l'ANSM. C'est un sujet technique, assez compliqué, à fort enjeu international : des discussions sont en cours à la DG. Le bureau 2B assure que le réseau (2023) et les agents seront formés (2024). En outre, le bureau 5B se déplacera dans les unités pour appuyer les collègues.

Pour autant, l'alliance a souligné l'inquiétude des collègues concernés ainsi que la charge de travail qui va en découler avec le manque criant d'effectifs que l'on connaît. Nous n'alertons pas pour le plaisir !

3 – Sur le passage en présentiel de la fin de la formation initiale, la DG a confirmé le calendrier initial. L'on va, l'on vient... Rappelons au passage que l'assistant de prévention peut être consulté...

4 – Jeux olympiques : la DG n'apporte pas de nouvel élément ; de notre côté, nous soulignerons que des entretiens ont lieu à Réponse Conso pour recruter des contractuels polyglottes.

5 – La charge de travail au sein de la BEVS CVL a été évoquée ; encore la démonstration du manque d'effectifs qui nuit à l'organisation de nos services.

6 – Interpellée sur la situation des collègues à Mayotte, la DG assure avoir transmis les fonds nécessaires pour que ceux-ci puissent disposer d'eau potable.

7 - Questionnée sur les contrôles (qui tendent à se répéter) des remboursements des abonnements domicile-travail, la DG a indiqué que ceux-ci étaient aléatoires par définition (CQFD) ; **néanmoins, les collègues ont le droit d'être absents : un délai suffisant doit être laissé !**

8 - Suite à la campagne de communication lancée, les montants sur le traitement des catégories A ont questionné les OS (2500 € à 4000 €) ; l'administration précise avoir indiqué la fourchette de carrière.

9 - Des collègues ont également indiqué que des jours de grève ne leur avaient pas encore été décomptés ; l'administration a rétorqué qu'elle avait effectué de multiples relances (notamment auprès des DDI) et qu'il lui était impossible de gérer au fil de l'eau avec le CSRH.

Promotions C en B

Les OS sont toutes d'accord pour activer la clause de sauvegarde qui permet de prononcer 4 promotions au choix par an.

L'alliance ne peut qu'être navrée que cette clause n'ait pas été activée depuis des années : l'on parle ici d'humains !

In fine, l'administration joue à l'alchimiste misant sur le plan ministériel de qualification (+ 10 % d'augmentation inter-catégorielles en 2024 & 2025). L'administration a proposé aux OS de tout concentrer sur la promotion C en B (+ 13 nominations) au détriment de la promotion B en A.

Nous l'indiquions précédemment : les lésés d'aujourd'hui ne doivent pas devenir les lésés de demain ! En effet, même si la DG estime que la promotion B en A reste élevée, nombre de collègues promouvables ne sont pas promus !

L'alliance a donc exigé une clause de revoyure annuelle !

Que retenir ? Le secrétariat général de Bercy préfère un mix du choix et de l'examen professionnel.

Chaque solution a des avantages et des inconvénients :

- l'examen professionnel permet d'élargir le nombre de collègues pouvant s'y présenter ; hormis que les délais de préparation au concours 2024 ne sont pas réalistes, l'administration ne semble avoir arrêté aucune décision quant à l'accession (conditions ? épreuves ?)

L'alliance a indiqué que l'examen se devait de s'appuyer sur la RAEP et sur la VAE et a rappelé que celui-ci ne devait pas être un copier-coller du B en A. En outre, il ne s'agit pas de perdre des postes !

- l'avancement au choix permet de promouvoir des collègues avec plus d'ancienneté ; pour autant, quelle garantie les OS auront (cf. B en A) ?

La clause de sauvegarde n'ayant pas été activée depuis de nombreuses années, un consensus a été trouvé (d'ailleurs porté par plusieurs OS) : 2/3 des promotions auront lieu au choix pour cette année, La ventilation promotion au choix/postes au concours sera révisable en 2024. Pour l'heure, on opèrerait pour 17 promotions dont 4 clauses de sauvegarde. Sur les 13 restants, 7 constitueront la liste d'aptitude et 6 le nombre de poste au concours.

En l'état, les lauréates et lauréats recevront une formation d'au moins 2 semaines sur la 1ère quinzaine de juin.

L'alliance a attiré l'attention sur la nature des épreuves à soumettre aux candidats du C en B, arguant qu'un écrit n'était pas nécessaire, et peut se limiter à un dossier RAEP. A titre de comparaison, le concours professionnel d'accès au grade de contrôleur de 1ère classe ne comporte qu'une épreuve unique d'admission. La DG répond qu'il reste impératif que les concours inter-catégoriels soient d'un niveau plus élevé les intra-catégoriels...

En outre, l'alliance a également indiqué que plusieurs collègues C s'étaient manifestés pour le concours d'inspecteur externe. Les personnes concernées sont demandeuses d'une préparation au concours assurée par l'administration (qui ne s'y est pas opposée).

Enfin, l'alliance a rappelé, et obtenu, que les frais de transports (billets) et d'hébergement (réservations) soient directement pris en charge par l'administration (à l'instar des IP, par exemple).

Régime indemnitaire :

Afin de ne pas vous donner un CR du précédent CR, la DG a indiqué ne pas disposer, à ce jour, de tous les éléments sur l'ensemble des corps (hors NBI) : les remontées sont en attente, la suite au prochain épisode !

Plan stratégique :

Hormis que la DG a indiqué que nombre de collègues ont répondu au questionnaire et que la slide 8 donne les orientations, le délai « contraint » de ce GT fait qu'une visioconférence sera proposée aux OS vers mi-novembre...

Concours de catégorie B :

La DG semble avoir pris conscience des réalités.

Même si l'ensemble des OS sont pour, l'alliance a invité la DG à préciser : quel est son positionnement ? Qu'est-ce qu'on attend d'un B ?

L'objectif pour la DG est d'attirer des profils différents : être sur le même espace que le consommateur avec une proximité au delà de l'aspect géographique.

Les collègues ne doivent pas être des sous-catégories A, ni pallier au manque de C. Une fois de plus, il est nécessaire d'avoir une vision locale en sus d'une nationale ; il ne s'agit pas non plus de différencier anciens et nouveaux collègues.

La DG reconnaît que le concours permet à une partie de la population d'intégrer la DGCCRF ; nous attendons les actes afin que toutes & tous aient les mêmes chances eu égard à son parcours scolaire : avoir la possibilité d'enquêter et de progresser !

De facto, le mode de recrutement se doit d'être différent des catégories A : l'administration admet que le jury devra être attentif afin que les collègues ne soient pas biaisés.

Encore de nombreuses questions dont nous attendons les réponses !

Point SSA :

A force d'insister, nous obtenons des réponses !

Le GT de coopération entre la DGCCRF et la DGAL, composé des représentants des DD et de l'AC, s'est réuni régulièrement jusqu'à l'été (en secret).

Ce GT fixe les relations pour l'avenir, notamment la mise en place d'un protocole pérenne en janvier 2024.

Ce GT a proposé une synthèse mais n'a pas fait d'arbitrage. Jusqu'à présent, il n'y a pas de points qui pose problème et l'administration s'est engagée... à la diffuser.

Parmi les points d'analyse : méthodes de travail, fonctionnement du SCL, etc.

Bref, entre les virages à 360°, l'accompagnement et la formation des collègues quel que soit le grade, la surcharge de travail, l'alliance demande à voir !

En outre, il ne s'agirait pas de venir appeler la DGCCRF à l'aide une fois qu'on lui a retiré ses missions !

Quant au SCL, la partie hygiène a disparu des analyses ; c'est tout aussi inquiétant pour les collègues que pour le public !

Pour terminer, sur le dialogue social, l'administration semble enfin se rendre compte des difficultés pour tenir le calendrier. Une fois de plus, le manque d'effectifs pénalise tout le monde !

