



Compte-rendu de la GT du CSAR du 28/11/2023 : Formation initiale et continue et PLF 2024

L'alliance était représentée par Johann PASCOT, Emilie PATTEYN, Catherine STOLARSKI et Laure JEANNIN.

L'administration était représentée par Hélène CHARPENTIER, André SCHWOB, Ary BEAUJOUR, Patrick RUBY, Claude HEDOUX. Jean-Yves SAVOIE, Natacha TRANI

A noter qu'un point sur le plan stratégique a dû être reporté faute de temps.

Formation initiale

Actuellement, sur une promotion attendue de 200, il n'y a plus que 182 inspecteurs stagiaires suivant la formation et la DG se prépare à de nouvelles pertes, estimant qu'il y aura entre 170 et 176 inspecteurs qui rejoindront les directions (principalement en services déconcentrés).

L'accent a été mis en formation initiale sur des modules sur les techniques d'audition, l'évaluation du préjudice économique et la transition écologique avec un objectif de professionnalisation des fonctions. La formation initiale se déroule en partie en distanciel mais conserve une partie en présentiel pour les illustrations et mises en œuvre pratique en petits groupes.

L'alliance déplore que cette année encore nombre de stagiaires quitte la DGCCRF et tire la sonnette d'alarme fasse aux postes d'ores et déjà perdus les années précédentes et face à des effectifs à l'os ! Il est urgent que l'Administration, outre le manque d'attractivité, s'interroge sur les causes de ces départs et les endigue.

Afin d'améliorer les conditions de scolarité, l'École a supprimé les notes en matières de savoir-être, des moments de convivialité au sein de la promotion sont organisés et les échanges avec les stagiaires et les directions de stages sont accentués (suivi personnalisé, appui pédagogique, échange avec les stagiaires tous les 15 jours...). Les stagiaires sont suivis par un maître de stage en unité ainsi qu'un tuteur qui est son référent au sein de l'unité de stage. L'École assure qu'en cas de difficultés d'un stagiaire dans une direction ou avec un maître de stage ou tuteur, il sera possible pour le stagiaire d'en changer.

L'instruction présentée étant déjà publiée, les remarques pouvant l'améliorer pourront être intégrées lors de sa révision pour la promotion suivante.

Les OS ont souligné unanimement leur attachement à une formation de qualité et que, sans pour autant infantiliser les stagiaires, le fait d'effectuer un contrôle seul n'était pas un gage de formation optimal et pouvait conduire à des dérives dans des départements. En effet, et comme cela se fait depuis de nombreuses années, un stagiaire peut parfaitement mener lui-même un contrôle en ayant à ses côtés un agent qui pourra le soutenir ou lui venir en aide en tant que de besoin comme pourrait également le faire deux collègues en contrôle en binôme. Cela permet d'une part d'assurer le suivi de l'entreprise et des suites si nécessaire, de permettre un soutien du collègue stagiaire et de limiter les risques éventuels d'agression ou d'outrage.

Les OS ont affirmé leur attachement à ce que chaque stagiaire puisse effectuer un stage en pôle C, afin que chacun puisse mieux appréhender les missions du pôle C que ce soit pour la concurrence ou pour le pilotage.

Les OS ont interrogé l'administration sur la revalorisation de l'indemnité de stage mais il semble que cela ne soit pas prévu. L'Administration a néanmoins confirmé que les stagiaires bénéficiaient bien de l'indemnité télétravail et que cette dernière était directement intégrée dans la paye.

L'alliance a attiré l'attention de l'Administration sur les difficultés de stage dans les petites directions où les effectifs sont très restreints et en tension sur les missions, pouvant générer un surplus de stress aux agents en poste afin de garantir une formation efficiente d'un stagiaire. L'Administration a affirmé que si une direction ne disposait pas suffisamment de ressources pour pouvoir former sereinement un stagiaire, il sera demandé au stagiaire d'aller dans une autre direction. **L'alliance** a alors précisé que les grandes directions pourraient alors également être en difficulté face à l'importance de la promotion. L'Administration a pris acte de ce point de vigilance. Notons également que le risque est d'avoir multiples résidences.

Interrogée par **l'alliance**, l'Administration a précisé qu'un retour d'expérience sur la qualité de la formation et des stages était fait régulièrement auprès des stagiaires ainsi que des délégués et qu'un questionnaire écrit été adressé à chaque stagiaire après sa prise de poste afin d'effectuer un bilan de sa formation. Ces éléments sont présentés lors du Conseil d'établissement.

L'alliance regrette de ne toujours pas avoir eu de réponse à sa demande concernant la prise en charge des frais de restauration en cas de formation sur un site ne permettant pas de restauration collective ainsi que lors des stages pratiques pour les journées de contrôle. Il est impératif que les stagiaires puissent bénéficier de conditions matérielles plus sereines face à l'inflation et au coût de la vie. Si l'Administration n'a pas pour projet de revaloriser prochainement l'indemnité de stage, à minima, que les stagiaires puissent bénéficier du défraiement des repas en cas d'absence d'accès à un point de restauration collective ou en l'absence de subventionnement.

Formation continue

Le catalogue de formation continue est composé de 110 formations dont 2 e-learning. Un recueil des besoins de formation est établi chaque année en lien avec les bureaux sectoriels et les demandes de formations via ESTEVE lors des campagnes d'entretien professionnel. Un bilan de besoin de 176 formations a été recensé pour une capacité de l'ENCCRF de 110, ayant conduit à une priorisation des formations proposées dans le cadre du PNE 2024 et de la réaffectation d'agents suite au transfert SSA. L'Ecole a attiré l'attention sur le fait de la très grande tension qu'elle subit du fait d'une part de l'importance de la promotion en formation initiale mais également du déménagement prévu.

Pour **l'alliance**, nul doute que ces besoins en formations sont dûs à la modification des missions (orientation sur la transition écologique, formation des agents changeant de missions suite au transfert SSA, mission Bonne Pratique de Fabrication (BPF) en cosmétique suite au transfert de la mission par l'ANSM). Il est dommageable pour tous que l'Administration n'ait pas anticipé ces demandes faisant peser sur l'Ecole une forte tension.

Projet de Loi de Finances 2024

Le plafond d'emploi 2024 s'élève à 2847 ETPT contre 2803 en 2023. Les créations d'emplois liées aux JO seront donc pérennisées. **Mais encore faudra-t-il réussir à recruter et conserver nos agents !**

Point Jeux Olympiques et Paralympiques

La circulaire du Premier ministre sur l'accompagnement des agents publics mobilisés pendant les jeux Olympiques et Paralympiques 2024 a été rapidement présentée. Cet accompagnement ressemble plus à un ensemble de contraintes qui pourront être imposés aux agents. Il est effectivement question de modification temporaire du cycle horaire de travail (incluant la mise en place d'astreintes et de permanences), du gel temporaire de la mobilité des agents pendant la période de jeux (de mai à fin août, pour la CCRF les affectations et mutations ayant lieu en septembre, cela concernerait surtout les postes en centrale avec un arrêt des recrutements au fil de l'eau).

Pour faire passer la pilule, il est question d'une prime interministérielle (dont les critères d'attribution restent à déterminer) et qui serait entre 500 et 1 500 € brut, avec des barèmes intermédiaires possibles.

L'attention de la DG a été attirée sur les problématiques existantes dans certaines directions où tous les congés d'été sont bloqués pour l'ensemble des agents en attente de directives de la centrale. Pour la DG la situation est claire, les missions à réaliser par les agents CCRF sont celles contenues dans la TN Grands événements sportifs. Pour atteindre ces objectifs, la DGCCRF a obtenu un renfort d'environ 90 emplois déployés dans les directions concernées par les jeux olympiques.

Les objectifs des JO étant dans la TN, c'est maintenant aux directions de définir le plan de charge et donc les équipes à mobiliser.

Contrairement à ce qu'il est dit dans certaines directions, il n'y a aucune autre directive à attendre de la part de la DG ; il est donc urgent de s'y mettre rapidement et débloquent la question des congés d'été. Les instances locales pouvant être le lieu d'échange pour garantir des objectifs clairs et proportionnés.

Questions diverses

➤ **Calendrier dialogue social :**

- modalités de promotion C en B et examen pro : 1^{er} trimestre 2024
- mesures pérennes - primes : avant juillet 2024
- réouverture d'un concours de catégorie B : calendrier difficile à monter en 2024, échanges sur le sujet en 2024 pour un concours en 2025

➤ **Prime exceptionnelle de fin d'année :** (entre 300 et 310€ brut) sur la paie de décembre pour les agents de statut CCRF et sur celle de janvier pour les agents de la centrale (à noter que seuls les collègues de statut CCRF au SCL sont concernés car il faut être en activité à la CCRF).

L'alliance CFTC CCRF & SCL / CCRF FO affirme son attachement à une formation initiale de qualité. Pour cela, outre des enseignements de qualité, il est impératif que les stagiaires puissent disposer d'un environnement matériel serein passant pas la prise en compte du coût de la scolarité (hébergement, déplacement, restauration...)

L'alliance CFTC CCRF & SCL / CCRF FO exige que l'Administration tienne son engagement de formation suite aux transferts de missions (SSA et BPF Cosmétique) et offre aux agents une formation continue de qualité.

L'alliance CFTC CCRF & SCL / CCRF FO est à votre écoute pour toute demande ou remontée que vous souhaiteriez nous adresser, notamment dans le cadre des négociations sociales à venir ou sur les axes d'amélioration de la formation.

