



Compte-rendu de la GT du CSAR du 21/12/2023 : Plan stratégique

L'alliance était représentée par Johann PASCOT, Emilie PATTEYN, Sebastien VAYSETTE et Laure JEANNIN.

L'administration était représentée par Sarah LACOCHE, Hélène CHARPENTIER, Ary BEAUJOUR.

La Directrice Générale a présenté un point d'étape dans la construction du nouveau plan stratégique qui devra s'axer sur la réaffirmation des missions et de la raison d'être de la CCRF. Elle a précisé que le pilotage et les indicateurs étaient des points qui ressortaient très fortement dans les ambitions et chantiers à lancer afin de les rapprocher de la réalité de terrain. Elle a affirmé que le volet accompagnement RH était un axe important du plan stratégique (valorisation parcours, déroulement de carrière, ...) qui pouvait concourir à l'attractivité CCRF tant en interne qu'en externe, sur **l'ensemble du territoire national**. Il ne faut oublier également les *collègues contractuels*, notamment du SI.

Les OS ont demandé qu'une consolidation plus complète des restitutions soit transmise tant la restitution synthétique fournie était lacunaire, ne reprenant même pas l'exhaustivité du questionnaire...

La Directrice Générale a précisé qu'un volet enquêteur en département était étudié avec un travail sur les besoins sur l'enquête avec **des outils informatiques plus modernes ainsi que la formation et la modification des indicateurs**. Elle a indiqué que l'enquête faisait ressortir des besoins de formation en matière numérique ainsi que d'appui externe (référénts) sur le numérique, ainsi qu'une forte attente concernant les éléments de contexte économique pour les enquêteurs. Elle a précisé que l'approche devrait être davantage transversale pour accompagner l'évolution du métier, ainsi que la nécessité de **réfléchir au-delà des frontières du département avec un besoin de coordination facilité**, ainsi qu'une nécessité d'une plus grande synergie de travail entre centrale/région/département (en évoquant la possibilité de la création de pools d'enquêteurs). Elle a précisé que le niveau de connaissance sur le numérique était divers chez les agents mais qu'une démocratisation du discours sur les enjeux du numérique auprès de tous les agents était nécessaire, avec notamment un questionnement sur un parcours certifiant et facilitation du partage des connaissances.

Concernant les DDETSPP, la Directrice Générale souhaite un **accompagnement RH important** notamment du fait du ressenti d'un fort sentiment d'isolement mais également d'un sentiment d'appartenance fort à la CCRF. Elle a aussi précisé l'importance de mieux prendre en compte les spécificités des DDETSPP.

Elle a souligné la nécessité pour les agents d'être bien équipé et qu'une nouvelle feuille de route du SI était en cours avec un point sur les besoins prioritaires dès début février avec l'arrivée du nouveau directeur SI (Fabrice MANTOAN, de l'ANRU).

L'alliance CFTC CCRF & SCL / CCRF FO a dénoncé le manque d'effectif suffisant pour permettre la mise en œuvre d'un plan stratégique efficace avec également un problème d'attractivité important. L'alliance a souligné la nécessaire vigilance sur les consignes autres données hors plan stratégique, notamment dans le cadre des JOP, ainsi que la nécessité de disposer d'outils beaucoup plus performants (ordinateurs, applications, tablettes...) et a de nouveau souligné les grosses difficultés d'utilisation de SESAM. **Un simple exemple : nos collègues de l'INSEE disposent de tablettes pour les relevés de prix, facilitant ainsi les remontées. Notre administration se doit d'être crédible face aux professionnels qu'elle contrôle, a fortiori lorsque le numérique est sur notre feuille de route !**

Sur l'exercice PNE 2024, la Directrice Générale a précisé qu'il était prévu des enquêtes de réserve car certains contrôles sont susceptibles de s'inviter dans l'agenda. L'enquête JOP est bien programmée et à forte volumétrie mais il s'agit d'une spécificité 2024. Elle a indiqué un changement méthode de travail pour 2024 avec moins d'éparpillement pour coller davantage à la réalité de terrain, charge à la région de le faire finement en particulier pour les départements à faible effectif. Elle a précisé que les pôles C ont trouvé une amélioration par rapport aux années précédentes. Néanmoins, des points seront réalisés avec le déploiement du PNE pour éviter l'émiettement. Elle a confirmé qu'il était nécessaire de refaire un point sur SESAM car le projet ne correspond pas au besoin de terrain.

Elle a précisé qu'il n'était pas possible d'être exhaustif sur les remontées suites à l'enquête mais a pris en compte la demande de **l'alliance d'un point de vigilance sur les petits départements** pour ne pas accentuer leur sentiment d'isolement, et que leurs spécificités soient prises en compte.

Elle a également acté d'un point de vigilance sur l'interministérialité mais que cela ne pouvait être entièrement maîtrisé et qu'il était nécessaire de se concentrer sur un plan d'actions qui peut être décliné par la DGCCRF avec une marge de coconstruction mais aussi des attentes des Ministres.

Au passage, l'on notera que nous n'avons rencontré Bruno LE MAIRE qu'une fois sur les deux mandats !

La parole des ministres doit également être identique : quand Olivia GRÉGOIRE annonce 10000 contrôles en IDF à l'occasion des JOP 2024 sur les réseaux sociaux et que ceci est démenti au même moment en CSAM, l'on s'interroge !

Elle a acté la nécessité d'actions concrètes et de visibilité d'amélioration pour les agents avec un impact plus important par rapport à la situation actuelle. Un Point d'étape sera programmé vers la mi-janvier 2024.

L'alliance CFTC CCRF & SCL / CCRF FO a rappelé les grandes attentes des agents pour retrouver du sens dans l'exercice de leurs missions.

Cela se traduit par l'augmentation des effectifs, avec un nécessaire travail sur l'attractivité de la DGCCRF, et le maintien des effectifs actuels par un réel travail de fond sur les négociations sociales (déroulement de carrière, grade de débouché, ...).

L'alliance CFTC CCRF & SCL / CCRF FO réaffirme la nécessité de dotation des agents de matériel efficace et performant pour l'exercice de leurs missions... et pas uniquement sur les métiers d'enquête !

L'alliance CFTC CCRF & SCL / CCRF FO dénonce le manque d'effectif toujours plus prégnant, y compris dans nos bureaux RH, ne permettant plus aux agents d'avoir des informations dans des délais convenables en la matière.

Pour exemple, des dossiers de collègues n'obtiennent pas de réponses ou des réponses lacunaires, les convocations aux instances ne sont mêmes plus transmises en amont des réunions mettant les représentants syndicaux en difficultés pour préparer lesdites réunions, en outre des difficultés qu'ils peuvent rencontrer auprès de leur hiérarchie ayant une parfaite méconnaissance des droits syndicaux et des déboires auprès des SGCD.

En outre, les collègues dans les bureaux concernés croulent littéralement sous le travail ! C'est inacceptable !

L'alliance CFTC CCRF & SCL / CCRF FO dénonce d'ores et déjà la réflexion sur des indicateurs toujours tout autant déconnectés de la réalité du terrain et pressurant pour les agents (notamment avec la possible création d'un indicateur de l'envoi des pré-injonction 30 jours après le contrôle) ; à l'instar de célèbres émissions, l'échange ou l'immersion pourraient ouvrir les yeux sur la réalité !

Ceci dit, l'on vous souhaite de

