



Echanges avec la Directrice Générale du 28 juillet 2023 : Expression CCRF FO

Lors de cette rencontre, **CCRF-FO** a présenté les éléments repris ci-après auprès de notre Directrice Générale :

➤ Effectifs et attractivité

Comme vous le savez, depuis de nombreuses années, nous demandons un abondement en effectif afin de pérenniser notre administration et permettre aux agents d'effectuer correctement leurs missions dans de bonnes conditions de travail. **Désormais, outre le renforcement des effectifs, l'urgence est à pourvoir les postes qui nous sont offerts !** En effet, nous constatons depuis quelques années les difficultés de recrutement de nouveaux agents avec désormais un nombre de postes pourvus inférieur aux possibilités de recrutement. Ainsi, nous nous interrogeons sur les solutions à mettre en œuvre notamment en lien avec les épreuves du concours qui peuvent être un frein au recrutement, avec des épreuves parfois déconnectées des études des potentiels candidats mais également des missions qui seront les leurs. La question des frais engagés pour passer un concours n'est également pas neutre pour les candidats, encore plus dans cette période d'inflation. Ainsi pour **CCRF FO**, nous estimons qu'il est nécessaire de **prévoir plusieurs centres d'examen en région afin de faciliter l'accès des candidats à nos concours** .

Nous n'allons pas nous voiler la face, le manque d'attractivité de la Fonction Publique est également un facteur prépondérant dans le manque de candidats pour notre concours, notamment du fait du niveau des rémunérations même avec la revalorisation des salaires loin d'être à la hauteur de l'inflation subie. De même, les réformes incessantes, si elles lassent les agents qui ont su au cours du temps s'adapter avec résilience, elles inquiètent aussi les candidats potentiels. La visibilité des missions et des conditions de travail est un point important dans la recherche d'un emploi. L'absence de visibilité sur l'avenir est source d'inquiétude et peut ainsi décourager des candidats. **Il est impératif de pouvoir leur offrir un minimum de sécurité sur leur avenir au sein de la Fonction Publique et de notre administration** et pas simplement comme ce fut longtemps mis en avant, une simple garantie d'emploi, sans oublier en parallèle un niveau et un confort de vie .

A ce propos, **CCRF-FO** rappelle que, depuis plus de 20 ans, nous demandons **la création d'un véritable grade de débouché pour la catégorie A** comme cela existe pour les autres administrations de Bercy. Nous rappelons que désormais plus de 2/3 des agents CCRF sont déjà de la catégorie A et que bon nombre d'entre eux ne souhaitent pas se diriger vers une carrière d'IP. Nous rappelons également que Inspecteur Expert (IE) est un emploi et n'a jamais été un grade de débouché. D'ailleurs, nous observons que les conditions d'accès à cet emploi ont été profondément modifiés récemment laissant place désormais au seul bon vouloir des Directeurs Régionaux faisant fi des propositions des DDI.... vous avouerez que comme système pouvant provoquer une certaine motivation des agents de catégorie A de la CCRF, il y a certainement mieux

à faire ! **CCRF-FO** espère donc que le sujet sera intégré dans le cadre des négociations prévues. En effet, notre direction n'a que trop tardé à l'aborder sachant que dans un avenir très proche la DGCCRF ne comptera plus que des agents de cette catégorie et ne pas anticiper ce fait serait une faute lourde.

Par ailleurs, **il nous semble impératif de « pimper » notre administration**. Si l'évolution des missions pour se maintenir au cœur de la consommation avec des orientations sur l'économie numérique ou l'écologie est une force, la perte des missions en sécurité alimentaire risque fortement de détourner de nombreux candidats scientifiques de notre concours. Il est nécessaire de valoriser les autres missions telles que le contrôle des cosmétiques ou des produits chimiques et donc d'orienter les épreuves de concours dans ce sens. En outre, si la DGCCRF est régulièrement mise en avant dans les médias, il ne nous semble pas évident que certaines actions valorisent nos métiers. En effet, si les agents les ont accomplies et les accomplissent encore avec abnégation et un grand sens du service public, les contrôles suite aux alertes Kinder et Buitoni ainsi que les relevés de prix dans le cadre du trimestre (ou devrait-on dire semestre) anti-inflation, permettent une visibilité auprès des consommateurs et sont une demande du Ministre. Par contre, il n'est pas certain qu'elles fassent rêver des candidats potentiels surtout au niveau de diplôme demandé, soit une licence en l'absence de recrutement de catégorie B depuis plusieurs années.

A l'aune de la présentation de l'observatoire interne, il est également impératif, pour nos agents et pour l'attractivité de notre administration, d'**améliorer considérablement la qualité de vie au travail**. En effet, la qualité de vie au travail est au cœur des préoccupations dans la recherche d'un emploi et dans son maintien dans celui-ci. **Il est plus que temps de redresser la barre en la matière.**

➤ **Conditions de travail**

Ce n'est un secret pour personne, notre observatoire interne n'est guère reluisant. Si les réformes incessantes tant structurelles que des missions et le manque de revalorisation des salaires sont certes des facteurs, d'autres éléments sont à prendre en considération. Il s'agit en particulier de la situation des 2/3 des agents de la DGCCRF qui ont été placés au sein des DDI.

A ce propos, nous précisons que FO est la 1ère OS au sein des instances représentatives depuis la création des DDI. A ce titre, CCRF-FO, par sa présence au sein de la délégation FO suit et continuera de suivre de très près les dossiers qui impactent directement les agents CCRF en DDI.

La création des SGCD, dont FO a dénoncé les écueils avant même leur mise en place, est une épine dans le pied quotidienne pour les agents en DDI. En effet, nombre de SGCD méconnaissent toujours les particularités de nos missions de terrain ainsi que les droits des agents. De nombreuses remontées nous parviennent sur les problèmes de décompte horaires ou d'indemnisation notamment. En outre, le fait d'avoir un échelon intermédiaire pour toutes les demandes, que ce soit en matière d'indemnité télétravail ou mobilité durable, allonge forcément les délais de traitement et donc de perception de ces indemnités par les agents. Les SGCD sont « RH de proximité »... La proximité n'est que dans le titre car bien souvent les agents ne les connaissent pas et vice versa, sans compter que face à la multiplicité des origines ministérielles des agents placés en DDI, ces derniers ne connaissent absolument pas les particularités de notre administration et refusent bien souvent des droits pourtant dus aux agents (télétravail, titres restaurant notamment...). Régulièrement, les collègues nous font part de différences de traitement en fonction des directions dans lesquelles ils sont et ce n'est pas acceptable.

Tous les agents de la CCRF font partie de la même maison, quelque soit le lieu où ils exercent ! La DGCCRF se doit d'être une et indivisible et ne doit pas abandonner ses agents en département ou en région.

De même, en centrale, les aménagements immobiliers et restructurations de service impactent grandement la qualité de vie au travail des agents. Il est regrettable que ces modifications se soient déroulées sans concertation, en dehors du dialogue social, faute de Directrice Générale sur la période...

A tout niveau, les agents déplorent une perte de sens dans l'exercice de leurs missions face à des ordres et contre-ordres récurrents et un flou dans le périmètre des missions depuis plusieurs années désormais. Avec l'arrivée d'une nouvelle Directrice Générale, il est temps d'insuffler un souffle nouveau dans notre administration et de redonner goût et attrait aux agents pour les missions qui sont les nôtres.

Il est nécessaire de **redéfinir des structures CCRF dans une dynamique assurant une véritable chaîne de commandement pour l'ensemble de nos missions**, de l'échelon central jusqu'aux niveaux déconcentrés, avec **l'implantation de postes d'Inspecteurs Principaux (IP) dans chaque département afin que chaque agent CCRF soit placé sous l'autorité d'un cadre CCRF.** Il est capital de **maintenir l'ensemble des implantations départementales et infra-départementales.** En effet, la présence des agents sur le terrain et leur connaissance fine du tissu économique ne peut être garantie que par leur présence dans chaque département et non par la création de mutualisations multiformes à outrance. Les mutualisations ne sont que la réponse à une pénurie d'effectifs qui délitent les conditions de travail des agents (stress, fatigue des trajets, surcharge de travail...), sans parler de leur incohérence à être parfois quasiment imposé lors d'une prise de poste...

CCRF FO dénonce le poids des indicateurs CCRF, utilisés comme des objectifs à atteindre coûte que coûte et qui **concourent à la perte de sens général des missions CCRF**, en transformant les agents en pourvoyeurs de bûchettes en lieu et place d'enquêteurs, avec un management délétère et schizophrène demandant, à la fois, du chiffre à outrance et de belles enquêtes. **Redonnons du sens à nos enquêtes, et le temps nécessaire pour les effectuer afin de redonner aux agents le goût pour leurs missions et leur travail.**

➤ **SESAM**

Parmi les irritants sur le terrain, le cas SESAM se situe en bonne place en haut de l'affiche! Si nous ne sommes pas opposés au progrès, seul celui qui simplifie le travail des agents nous paraît opportun. En effet, tous les agents, cadres compris, dénoncent l'inefficience et les beugs récurrents de cette nouvelle application. **Si la théorie la voulait au cœur de l'enquête et facilitante pour les agents de terrain en leur offrant de nombreuses nouvelles fonctionnalités, nous ne résidons pas en théorie et la pratique est bien décevante !** Il apparaît désormais que cette application, loin d'être conçue pour les agents de terrain qui l'utilisent pourtant quotidiennement, a, en réalité, été faite dans une politique de gestion des indicateurs. Et là encore, l'objectif n'est pas atteint... En effet, seules les visites « terminées » sont comptabilisées... au grand dam des agents qui ne voient donc aucun intérêt aux différents stades si ce n'est leur alourdir la tâche et permettre à leur hiérarchie de les pressuriser sur leurs objectifs, voire de les dévaloriser sur le travail effectué, pour un simple clic absent... ou pour les plus diligents, à complexifier leur travail de management déjà ardu.

Nous vous invitons donc à réellement tester cette application pour vous rendre compte des difficultés rencontrées par les agents. Nous ne tolérerons pas ce qui nous a déjà été argué par le passé, affirmant que ces dysfonctionnements étaient de la faute des agents qui n'avaient pas voulu (nous dirons d'ailleurs plutôt « pu ») participer à l'étude lors de sa conception. En effet, de nombreux agents n'ont matériellement plus le temps de participer à ce genre de projet, aussi important soit il. Mais au-delà, nous avons eu des remontées nous indiquant qu'on n'avait pas tenu compte des demandes ou avis de certains testeurs... **Il est désormais urgent de trouver des solutions pérennes pour que cette application du quotidien soit adaptée et parfaitement fonctionnelle pour les agents.**

➤ RH

Parmi les éléments impactant le quotidien des agents, la problématique RH tient également bonne place sur le podium. Nous ne reviendrons pas sur les difficultés dues à la mise en place des SGCD évoquées précédemment. Nous constatons de plus en plus de remontées de terrain s'inquiétant des délais de paiement des jours de congés rachetés, du forfait mobilité durable ou des jours de télétravail ou encore du délai de prise en charge des dossiers d'IT. En effet, **alors même que l'inflation est de plus en plus pesante pour les agents, le paiement de ces indemnités ou primes en tant et en heure est capital. Attendre plusieurs mois, n'est plus acceptable.**

Nombre d'agents font également part des difficultés pour joindre les bureaux RH. Nous nous inquiétons donc du turn over ou du manque d'effectif dans nos services RH, seuls en capacité d'orienter et d'informer les agents sur leur carrière.

➤ Prise en charge des frais des suppléants au CSAR

Enfin, pour **CCRF FO**, face à l'évolution de l'instance décisionnelle qu'est le CSA, il est important que nos élus puissent suivre les dossiers, de plus en plus complexes, qui y sont évoqués et que les suppléants puissent donc disposer du même degré de connaissance que les titulaires. En ce sens, seule une participation aux instances est efficiente, ainsi **CCRF FO** demande de nouveau la prise en charge des frais des suppléants pour la participation au CSAR, à l'instar de ce qui se fait pour le CSA des DDI, ou à tout le moins, que soit appliquée la mesure annoncée par Monsieur Attal lors du CSA ministériel, soit que les suppléants puissent être convoqués en tant qu'expert afin que leurs frais de déplacement soient pris en charge.

La Directrice Générale a semblé attentive à notre expression et a confirmé l'importance de pouvoir recruter les postes offerts. Concernant les carrières, elle a confirmé le projet de négociation sociale sur l'ensemble des catégories dès cette année avec un travail sur la catégorie C puis par la suite sur la catégorie A et B. Elle semble également attachée à l'unicité de notre administration et à renforcer le lien avec l'ensemble des agents, y compris en département et en région.

Concernant les conditions de travail, la Directrice Générale s'est engagée à consulter les agents concernant le plan stratégique et le PNE (cf mail adressé le 27 juillet 2023) afin d'intégrer l'ensemble des agents dans le process et redonner du sens et une meilleure visibilité du programme d'action auprès des agents. CCRF-FO a également rappelé qu'il était nécessaire de prévoir les habilitations des agents lorsque cela s'avère nécessaire (notamment à l'instar des

contrôles des recycleurs plastiques en mcda) et que les agents puissent bénéficier d'une bonne formation voire d'un appui face aux domaines complexes tels que les allégations environnementales notamment. La DG a précisé que pour les formations étaient prévues concernant les allégations environnementales et qu'elles seraient désormais intégrées lors de la formation initiale. Egalement, elle a confirmé la nécessaire expertise fine des bureaux en centrale sur ces domaines (notamment avec des liens avec l'Ademe, fresques pour le climat...). Elle s'est également engagée à expertiser la problématique SESAM dont les remontées sont nombreuses. Elle s'interroge également sur la définition des visites et souhaite discuter de la répartition des tâches et enquêtes.

Concernant les SGCD, la DG n'a pu que confirmer les difficultés rencontrées par les agents mais a précisé que des travaux de simplification sont en cours, notamment en terme de déclaration pour l'indemnité télétravail et d'amélioration du relationnel entre les SGC et l'administration centrale. En ce sens, les DDI élaborent un infocentre qui seraient à terme accessible aux différents services.

Concernant la prise en charge des frais des suppléants, la DG a confirmé s'aligner sur le dispositif ministériel.

Pour **CCRF-FO**, cet échange fut l'occasion de porter ces revendications auprès de notre nouvelle Directrice Générale dans le but d'améliorer les conditions de travail des agents. **CCRF- FO continuera donc de porter ces revendications afin de les faire aboutir lors des diverses instances et notamment dans le cadre des négociations sociales à venir.**

