n°10/2016
29 juin 2016

Syndicat national des personnels CCRF FORCE OUVRIÈRE
46, rue des Petites Écuries 75010 PARIS
Tél. : 01.42.46.94.42 email : fo@dgccrf.finances.gouv.fr
http://www.ccrf-force-ouvriere.fr

INFO CCRF RMATIONS

GT directionnel du 27 juin 2016
Mise en œuvre des préconisations du rapport IGF-IGA

Une gestion chaotique de la pénurie et une parodie de dialogue social !

Suite aux engagements de dialogue social pris par le Ministre Emmanuel MACRON lors de l'audience ministérielle du 5 avril 2016, un groupe de travail relatif au suivi de la mise en œuvre des préconisations du rapport IGF /IGA s'est réuni le 27 juin après-midi, sous la présidence de Monsieur de GERY.

La Directrice Générale s'est vue empêchée de présider ce GT, en raison d'une visioconférence organisée par la MICORE sur la même demi-journée, portant sur une mesure interministérielle du plan d'actions DGCCRF.

Il est vrai que les points de blocage ne facilitent pas la nécessaire validation interministérielle des mesures…

CCRF-FO était représenté par Françoise LAGOUANERE.

Monsieur de GERY a précisé qu'il convenait de considérer ce GT comme une réunion préparatoire à l'audience du 30 juin avec le Ministre Emmanuel MACRON, mais que le Ministre se réservait les annonces et développements relatifs aux mesures 1 (hiérarchie CCRF), 10 (expérimentations d'interdépartementalité), 13 (Décret DIRECCTE) ainsi que sur l'emploi.

Il a fait remarquer que les mesures validées susceptibles de blocages locaux portaient le ***label « bleu de Matignon »***, qui acte les instructions du Premier Ministre et vaut ordre d'exécution…

CCRF-FO **a dénoncé les conditions chaotiques de mise en oeuvre du plan d'actions DGCCRF, par ailleurs irrespectueuses du dialogue social.**

Afin de parvenir à respecter un calendrier contraint, des projets de textes venant modifier le fonctionnement de la DGCCRF et impactant fortement les conditions de travail des agents sont élaborés sans être soumis à l'avis du CT directionnel, contrairement aux obligations du Décret 2011-184 relatif aux attributions des comités techniques. **Ces pratiques sont inacceptables.**
Pour Monsieur de GERY, le dialogue social est parfaitement respecté et un CT directionnel sera réuni pour présenter la mise en oeuvre des mesures… **une fois que tout sera décidé !**

Le fil rouge de ce plan d'actions est l'interdépartentalité sous toutes ses formes, comme remède miracle à la pénurie catastrophique d'effectifs.
Pour **CCRF-FO**, il ne s'agit même pas d'un pansement sur une jambe de bois, mais d'un véritable poison qui risque d'être fatal à la DGCCRF.
Pour l'administration, la finalité des mesures est de rétablir l'unité de métiers et de redresser l'activité ...

CCRF-FO a également dénoncé les conditions lamentables de formation des agents à la recodification du code de la consommation, perçue comme une formation au rabais.
La formation dématérialisée mise en place, sous la forme d'une clé USB par site, ne saurait remplacer une réelle formation avec un animateur formé.
Comme à son habitude, l'administration nie évidemment les difficultés et estime que cette évolution moderne dans les techniques de formation est parfaitement adaptée aux besoins....

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Un soutien métier accru	**Mesure 1 :** **Placer chaque agent CCRF sous l'autorité hiérarchique d'un inspecteur principal ou transitoirement d'un inspecteur expert qui exerce au sein d'une DD(CS)PP de la région.**	Etablir la cartographie des besoins (1) Etablir la fiche de fonctions-type de l'inspecteur principal Procéder aux doubles affectations nécessaires (1) En tenant compte des situations locales : - un directeur départemental adjoint originaire d'un corps de la CCRF peut assurer ce rôle notamment dans les petits services ; - lorsque des agents CCRF sont affectés dans un autre service que celui dirigé par un inspecteur principal présent au sein de la même direction, il peut être décidé soit que cet inspecteur principal soit le référent métier sans changement d'organisation, soit de réaffecter les agents concernés au sein du service de ce dernier. –	DGCCRF / SG MEF Association SG MAAF- MAS-MEDDE	Fin mars 2016

Mesure 1 :

Une cartographie des besoins a été établie.

Les départements concernés et les critères retenus seront présentés par le Ministre le 30 juin.

Pour **CCRF-FO** :
- **Les DDI adjoints d'origine CCRF** sont sur des fonctions interministérielles ne leur permettant pas de s'occuper prioritairement ou exclusivement des agents CCRF.
- La solution de **l'IP bi-départemental** est techniquement extrêmement compliquée, contraignante et juridiquement incertaine.

En outre, les IP y sont majoritairement opposés, de même que les Directeurs.

Les doubles affectations d'IP dans un cadre interdépartemental, outre les énormes difficultés organisationnelles engendrées, ne sont, a priori, pas de nature à rétablir un lien hiérarchique, mais uniquement un lien fonctionnel.

CCRF-FO a fait remarquer que la NS IE 2016 prévoyait des promotions en **IE encadrants** (sans préciser de nombre ni de date), alors même que la solution de l'IE encadrant ne devait être que transitoire...

L'existence de **services mixtes** avec des agents CCRF placés sous l'autorité hiérarchique d'un cadre agriculture est, en outre, totalement contradictoire avec l'objectif affiché.

Pour CCRF-FO, l'objectif visé ne pourra être atteint que par le recrutement d'IP (concours, promotions au choix), avec une réflexion sur les pistes destinées à rendre la fonction plus attractive.

Une réflexion doit également être engagée sur le positionnement des cadres des grandes régions fusionnées dont le poste a été supprimé, même s'il convient de respecter l'engagement de mobilité non contrainte.

Une doctrine d'emploi des cadres doit impérativement et urgemment être mise en place.

CCRF-FO a dénoncé à cette occasion le délai particulièrement court laissé aux agents pour postuler à l'emploi d'IE (moins d'une semaine : Cf. le message CCRF-FO du 13 juin adressé à Monsieur de Gery …resté sans réponse.)

Ce délai a empêché les candidatures de certains agents :

- agents en congés,
- agents en DDI dont les hiérarchies locales ne transmettent pas systématiquement les notes DGCCRF aux agents concernés.

Monsieur de GERY a précisé que les candidatures arrivées hors délai avaient bien été prises en compte.

CCRF-FO a rappelé par ailleurs, la revendication de transformation en grade de débouché. Aucune réponse n'a été apportée à la lettre intersyndicale.
L'administration a précisé qu'une réponse était en cours...

CCRF-FO a également évoqué la problématique des B en A lésés par le Décret Jacob, le SG BERCY ayant suggéré une solution en directionnel.
L'administration affirme qu'elle prend bien en compte ce critère…

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Un soutien métier accru	**Mesure 2 :** **Revitaliser les réseaux nationaux d'expertise**	Identifier les thématiques prioritaires Fixer les modalités d'organisation des réseaux Identifier, dans chaque région, les référents techniques correspondants Allouer des moyens spécifiques de l'administration centrale	SG MEF / DGCCRF/ DIRECCTE	Fin mars 2016

Mesure 2 :

Le travail de GT sur les réseaux nationaux d'expertise se déroule dans la plus grande opacité.

CCRF-FO exige depuis le départ qu'une réflexion approfondie soit conduite dans le cadre du Comité Technique Directionnel « Personnels et Missions».

Bien au contraire, un projet d'instruction a été établi sans aucune concertation et n'a même pas été communiqué aux OS !

CCRF-FO a fait remarquer que, à l'évidence, l'objectif n'était pas de "revitaliser" les réseaux mais de faire des économies budgétaires en en supprimant.

Selon Monsieur de GERY, il s'agit de faire disparaître les réseaux inactifs ou qui ne répondent plus à un besoin et d'en créer de nouveaux, correspondant à des thématiques prioritaires.

CCRF-FO a noté qu'il était alors surprenant et inquiétant d'apprendre (par la bande !) la fermeture du réseau de contrôle « conchyliculture", au moment où le Comité National de la Conchyliculture dénonce l'absence de contrôles, notamment au sujet de francisations d'huitres abusives !

Pour **CCRF-FO**:

- La revitalisation des réseaux nationaux d'expertise doit correspondre à une restructuration des réseaux, liée à la mise en place de référents techniques sur le modèle des ITR (Inspecteurs Techniques Régionaux) placés en région ou en département, dans le cadre de mutualisation de compétences dites « rares ».
- Une attention toute particulière doit être portée aux conditions de travail.
- Un abondement en effectifs est une condition nécessaire et indispensable. Il n'est pas concevable qu'un agent polyvalent, déjà en surcharge de travail, se voit contraint d'exercer ce rôle.
- Le volontariat doit impérativement être la règle.
- Des formations « techniques » doivent être développées.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Un soutien métier accru	**Mesure 3 :** **Permettre à tous les cadres de solliciter l'administration centrale de la DGCCRF**	Mettre en place un dispositif de question directe à l'Administration centrale, sans remise en cause de la hiérarchie locale Porter régulièrement à la connaissance des services les délais de réponse	DGCCRF	Fin mars 2016

Mesure 3 :

Cette mesure n'a pas été évoquée.

Pour **CCRF-FO**, il ne doit pas s'agir d'un vœu pieux et l'Administration Centrale doit se trouver en mesure de répondre dans les plus brefs délais aux sollicitations des unités.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Un soutien métier accru	**Mesure 4 :** **Organiser les réunions des cadres de la CCRF, à rythme biannuel, sous la présidence du directeur général**	Passer d'un rythme annuel de réunion à un rythme bi-annuel	SG MEF / DGCCRF	Fin mars 2016

Mesure 4 :

Pour **CCRF-FO**, il s'agit d'une *« Mesurette »*.

Une première réunion s'est tenue le 2 mai.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Des compétences mieux identifiées et reconnues	**Mesure 5 :** **Identifier dans toutes les fiches de poste le champ de compétences associé au poste**	Généraliser l'action engagée pour les premières affectations à tous les mouvements	DGCCRF / DIRECCTE	Fin mars 2016

Mesure 5 :

Pour 2016, les fiches de poste seront communiquées à tous les agents mutés au moment de leur prise de fonctions.

Pour 2017, les fiches de poste seront fournies en amont de l'exploitation des tableaux de mutation.

Pour CCRF-FO, la généralisation des fiches de poste à l'ensemble des mouvements constitue un outil notamment destiné à imposer le travail en interdépartementalité, qui ne manquera évidemment pas de figurer dans la fiche de poste le cas échéant.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Des compétences mieux identifiées et reconnues	**Mesure 6 :** **Développer et organiser le tutorat à une échelle interdépartementale**	Mettre en place un dispositif de tutorat pour les prises de premier poste et les changements de domaine d'activité Lancer un GT pour cibler le champ du tutorat et identifier les bonnes pratiques	DGCCRF / DIRECCTE	Fin mars 2016

Mesure 6 :

Un projet de « Guide du tutorat » a été adressé aux OS pour avis.

Il n'a pas été examiné à l'occasion de ce GT !

Il concerne les prises de premier poste et les changements de domaine d'activité.

Pour **CCRF-FO**, le tutorat est indispensable dans le cadre des transmissions des compétences à l'intérieur d'une même unité, par « tuilage ».

Cela implique une identification des besoins bien en amont des départs, par une GPRH réellement efficace, mise en œuvre par les Pôles C et par le remplacement de l'agent avant son départ.

La DG a ainsi un rôle primordial à jouer, qui n'apparaît pas dans le guide du tutorat.

Le tutorat doit être considéré comme un véritable complément à la formation. Il ne doit pas se substituer, à terme, à une formation théorique et pratique de qualité, dispensée tant en formation initiale que continue.

En outre, il apparaît très ambitieux de s'engager dans la voie du tutorat sans une volonté d'augmentation des effectifs et de mise en place d'une organisation cohérente. **CCRF-FO** ne peut se contenter d'un vœu pieux.

Par ailleurs, le tutorat réalisé en interdépartementalité, tel que prévu dans le projet, va se heurter au principe de réalité (agents en surcharge de travail, réticences des DDI …).

Le tutorat, notamment développé à l'échelle interdépartementale, ne doit pas être utilisé dans l'unique objectif de gérer la pénurie en effectifs.

Le projet de guide du tutorat fait référence au volontariat. Néanmoins, à la seule lecture du dernier paragraphe relatif au choix du tuteur, on peut légitimement s'interroger sur la véritable notion de volontariat…
(« A partir de la définition du besoin à tutorer – qui peut être rapproché utilement de la cartographie des enjeux et des compétences- les pôles C veilleront à susciter, par tous moyens (ex : en GRC), des réponses d'offres de tutorat sur les structures de la région ou à défaut sur des structures géographiquement proches. »)

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Des compétences mieux identifiées et reconnues	**Mesure 7 :** **Valoriser les agents exerçant des missions spécifiques ou de tutorat**	Travaux de mise en œuvre dans le cadre du RIFSEEP	DGCCRF / DIRECCTE	Fin mars 2016

Mesure 7 :

Concernant la valorisation du tutorat, CCRF-FO rappelle sa totale opposition à l'individualisation des rémunérations.

Monsieur FORGET a affirmé que, s'il fallait entrer dans le RIFSEEP début 2017, ce serait sans modulation…

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
1- Appuyer les agents dans l'exercice des missions : Des compétences mieux identifiées et reconnues	**Mesure 8 :** **Améliorer la visibilité et la lisibilité des missions de la CCRF en faisant apparaître les mots consommation et répression des fraudes dans chaque organigramme et dans la signalétique des DD(CS)PP**	Instruction du secrétaire général du Gouvernement et du secrétaire général des ministères financiers. Par parallélisme, il conviendra que les missions vétérinaires et cohésion sociale soient également bien visibles	SGG / SG MEF/ SG MAAF-MAS-MEDDE	Fin mars 2016

Mesure 8 :

La mise en œuvre de cette mesure correspond à une réelle attente des personnels.

CCRF-FO ne manquera pas d'attirer le 30 juin l'attention du Ministre sur le fait que les DDI ont bien reçu l'instruction du SGG en date du 14 juin… mais se plaignent déjà du coût de la mesure, quand ils ne refusent pas radicalement de la mettre en oeuvre ….

La problématique des services mixtes, auxquels CCRF-FO est opposé, demeure …

CCRF-FO a fait remarquer que la DDCSPP 89 avait décidé de réintégrer tous les agents CCRF (y compris deux agents se trouvant dans un service « vétérinaire ») dans un service dénommé « CCRF » … **Une excellente initiative de bon sens, qui devrait être généralisée !**

L'existence de services mixtes, lorsque ce service est dirigé par un cadre « agriculture », se trouve en contradiction avec la première mesure du plan d'actions DGCCRF, prévoyant de placer chaque agent CCRF sous l'autorité hiérarchique d'un cadre CCRF. Cette aberration n'a pas échappé au Ministre, qui a demandé à la DGCCRF d'éclaircir ce point…

Il apportera une réponse le 30 juin.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
2- Etendre les différentes formes d'inter-départementalité	**Mesure 9 :** **Mettre en place un schéma régional de mutualisation des fonctions d'enquête**	Instruction du ministre de l'Economie aux préfets de région Concertation et validation en CAR des schémas régionaux, puis suivi en dialogue de gestion	SG MEF/ DGCCRF Préfets / DIRECCTE	Lancement au 1er trimestre Mise en œuvre au second trimestre

Mesure 9 :

CCRF-FO dénonce les conditions de mise en œuvre du schéma régional de mutualisation (Cf. motion des Landes des P.A., du Rhône …).

Sur la forme, les états des lieux départementaux ont été réalisés dans la plus **grande opacité**, tout comme les synthèses des compétences régionales. En outre, dans les départements où les agents ont été consultés pour l'identification des « bonnes volontés » et les modalités d'organisation (aide ponctuelle ? prise en charge totale ?) n'ont pas été clairement et définitivement définies.

De plus, comme l'a précisé Monsieur FORGET lors du GT du CTS des DIRECCTE du 11 mai, les interventions interdépartementales devront se faire, dans la mesure du possible, sur la base du volontariat… mais en cas d'absence de volontaires, le principe d'obligation d'obéissance des fonctionnaires sera rappelé... !!!

Sur le fond, ce qui ne devait théoriquement concerner que les compétences rares porte désormais y compris sur des missions basiques.

Le problème réside exclusivement dans la pénurie de personnels et trouve son origine dans l'inadéquation moyens/missions, ce que CCRF-FO dénonce depuis le début.

Comment des agents hyper polyvalents qui ne peuvent faire face à leur surcharge de travail pourraient-ils rayonner sur plusieurs départements ?

La solution relève de la volonté ministérielle : plan pluriannuel de recrutement et de qualification !

Pour CCRF-FO, la mobilisation régionale et interdépartementale des compétences n'est concevable que pour les missions très techniques (compétences rares), ne nécessitant pas une présence permanente sur un département et doit être traitée dans le cadre des réseaux nationaux d'expertise, sur la base du volontariat et dans le respect des obligations de santé et de sécurité au travail.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
2- Etendre les différentes formes d'inter-départementalité	**Mesure 10 :** **Lancer au moins deux expérimentations de fusion de directions départementales (dans des régions différentes)**	Choisir les départements concernés Lancer 3 regroupements de services CCRF internes aux DDI sous forme d'une délégation de gestion et de 2 désignations de DDI à fonctions interdépartementales (2) (2) L'article 16 du décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration exclut les directions départementales interministérielles de l'application du dispositif d'expérimentation. Recours au décret 2004-1085 du 14 octobre 2004 (délégation de gestion) ou à l'article 7 du décret 2009-1484 du 3 décembre 2009 (désignation de DDI à fonctions interdépartementales) –	SGG/ SG MEF/ DGCCRF / Préfets / SG MAAF MAS - MEDDE	Lancement au 1er trimestre Mise en œuvre au second trimestre

Mesure 10 :

Rappelons que, lors de la réunion organisée le 5 avril 2016 par le Ministre Emmanuel MACRON sur le plan d'actions relatif l'organisation territoriale de la DCCRF, les noms des départements concernés par les deux premières expérimentations d'interdépartementalité nous avaient été communiqués :

- Loire / Haute-Loire,
- Doubs / Haute-Saône.

La méthode d'*omerta* utilisée vis à vis des agents et des cadres CCRF concernés, qui ont ainsi découvert avec stupéfaction que leurs départements avaient été autoritairement désignés, n'a évidemment pas manqué de provoquer de vives réactions…

Par message du 4 mai 2016, le Secrétaire général des ministères économiques et financiers et la Directrice générale de la CCRF ont informé les organisations syndicales que :

- la troisième expérimentation concernera les DDI des Alpes-de-Haute-Provence et des Hautes-Alpes,
- par ailleurs, l'expérimentation concernant le Doubs et la Haute-Saône sera étendue au Territoire de Belfort, transformant de la sorte un binôme en trinôme …

Depuis : Blackout total sur les expérimentations … et pour cause !

Elles soulèvent, en effet, les plus grandes réticences, tant de la part des Directeurs que des agents en DDI (les méthodes à la hussarde utilisées n'arrangent évidemment rien à l'affaire...).

Concernant les Directeurs, il s'agit même clairement d'une **opposition frontale**. A l'évidence, le Préfet coordonnateur NEVACHE n'a pas réussi à les convaincre du fait que le salut des petites DDI était dans l'interdépartementalité !

La liste des départements qui entreront dans l'expérimentation se trouve encore en discussion interministérielle. Elle nous sera communiquée par le Ministre le 30 juin.

CCRF-FO rappelle sa totale opposition à ces expérimentations.

La DGCCRF se transforme en laboratoire expérimental de la dislocation totale des services de l'État !

Plus que jamais, CCRF-FO dénonce et refuse cette interministérialité désormais déclinée, dans le cadre du nouveau plan d'actions DGCCRF, sous le concept de l'interdépartementalité, par des projets d'organisations visant à pallier l'insuffisance durable des moyens, avec toutes leurs conséquences sur le maintien des missions, la pérennité des structures, la situation des agents et leurs conditions de travail.

Les expérimentations d'interdépartementalité, loin de régler les problèmes, ne feront que les déplacer en les aggravant encore et donneront un coup d'accélérateur à la disparition des implantations de proximité.

Le problème réside, dans la pénurie de personnels et trouve son origine dans l'inadéquation moyens/missions que **FO** dénonce depuis le début de la RGPP.

CCRF-FO revendique un plan pluriannuel de recrutement et de qualification, indispensable à la reconstruction de notre service public de contrôle économique et de protection des consommateurs.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
3- Construire une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental : Une clarification des compétences des DIRECCTE	**Mesure 11 :** **Affirmer le rôle de pilotage des DIRECCTE :** - Assurer l'unité de la communauté de travail CCRF sur le territoire de la région - Affirmer le niveau régional dans la répartition des moyens et leur utilisation - Charger les DIRECCTE d'un rôle de suivi de l'activité et des résultats opérationnels des services de la région - Promouvoir les coopérations avec les autres directions régionale	Revoir les indicateurs de performance et faire évoluer le dialogue de gestion Valider en CAR la déclinaison régionale du plan national d'enquête Proposer en CAR une répartition des effectifs entre pôle C et DD(CS)PP Généraliser la tenue de groupes régionaux de programmation co-présidés pôle C – SRAL Développer la présence des chefs de pôle C auprès des directions départementales (comités de direction, diffusion d'outils…) ➔ Formaliser l'ensemble de ces mesures dans une instruction aux préfets	DGCCRF Préfet de région / DIRECCTE Préfet de région / DIRECCTE DIRECCTE / DRAAF DIRECCTE / DD(CS)PP SG MEF / DGCCRF	Fin juin 2016

Mesure 11 :

Cette mesure se trouve en lien direct avec la mesure 13 (Modifier les dispositions du décret relatif à l'organisation et aux missions des pôles C des DIRECCTE).

Indicateurs de performance :
A la demande de **CCRF-FO**, Monsieur FORGET a indiqué que la réflexion était engagée.

La revue des indicateurs de performance préconisée par la mission devra très rapidement passer par une diminution significative de leur nombre, comme le revendique **CCRF-FO** depuis des années, pour mettre fin à des pratiques de pilotage chronophages et à la course aux bûchettes, au détriment de la qualité des contrôles.

Proposer en CAR une répartition des effectifs entre pôle C et DD(CS)PP :
CCRF-FO a demandé comment l'affirmation du niveau régional dans la répartition des moyens et leur utilisation (prévue dans la mesure 11) pourrait être assurée alors même que l'Administration a confirmé lors du GT du CTS des DIRECCTE du 11 mai dernier que, concernant le rôle des Pôles C en matière de répartition des effectifs, il n'était pas prévu de leur donner un pouvoir de transfert entre le niveau départemental et le niveau régional et vice-versa.
Monsieur FORGET a confirmé ce point.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
3- Construire une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental : Une clarification des compétences des DIRECCTE	**Mesure 12 :** **Faire évoluer la fonction d'animation du pôle C :** - Redéfinir et alléger les fonctions d'animateur de manière à leur permettre de consacrer une part significative de l'activité à la réalisation d'enquêtes - Confier une partie de l'animation à des agents de direction départementale. - Abandonner totalement ou partiellement les synthèses régionales	Valider et diffuser les « documents qualité » décrivant le positionnement et le rôle de l'animateur régional Mesurer le temps consacré aux enquêtes par les animateurs	DGCCRF / DIRECCTE	Fin juin 2016

Mesure 12 :

Le projet d'instruction sur le rôle du chargé d'animation régionale a été transmis aux OS « pour information », alors même qu'il vient modifier substantiellement l'organisation et le fonctionnement des services de la DGCCRF, tant au niveau régional (Pôle C des DIRECCTE) que départemental (DD(CS)PP) et est **susceptible d'affecter lourdement les conditions de travail des agents, plus particulièrement affectés en DDI.**

Il doit ainsi être obligatoirement soumis à l'avis du CT directionnel.

En conséquence, CCRF-FO a demandé par écrit le 16 juin à la DG de bien vouloir respecter les instances de dialogue social en procédant à la convocation du CT « personnels et missions » pour ce projet, ainsi que pour l'ensemble des mesures qui modifient l'organisation de la DGCCRF.

L'administration persiste néanmoins à affirmer que la consultation du CT directionnel n'est pas requise... Elle confond, à l'évidence, vitesse et précipitation... ou alors n'a pas lu le Décret de 2011 sur les attributions des CT... INTOLÉRABLE !

L'instruction a pour objet de préciser le positionnement et le rôle de l'animateur régional.

➔ Rôle de l'animateur régional :
Ce projet de note explicite clairement, en le détaillant, le rôle et les fonctions de l'animateur régional :

- Mise en œuvre et suite du PNE.
- Rédaction des comptes rendus régionaux.
- Assistance au pilotage opérationnel régional.
- Réalisation des enquêtes.

Il ne précise toutefois pas les secteurs d'activité potentiellement concernés, se contentant de mentionner « sur certains secteurs d'activité ».

A noter que la rédaction des comptes rendus régionaux y est actée alors même que le rapport IGF/IGA en préconisait l'abandon total ou partiel …

En outre, la mesure 12 est directement liée à la mesure 9 (schéma régional de mutualisations des fonctions d'enquête) du plan d'actions DGCCRF, puisque **l'animateur régional sera soumis à la mutualisation régionale et interdépartementale et aura un rôle opérationnel d'enquêtes sur le terrain.**

CCRF-FO a fait remarquer que, dans la mesure où les secteurs d'activité concernés n'étaient pas mentionnés, il y avait fort à craindre que la définition des **compétences « rares »** (théoriquement visées par la mutualisation régionale) devienne très élastique et que le rôle de l'animateur régional consiste exclusivement à gérer la pénurie en effectifs opérationnels, ce que **CCRF-FO** dénonce et refuse.
Monsieur de GERY a confirmé que l'animation régionale portait sur l'ensemble des missions et n'était effectivement pas limitée aux compétences rares ! ! !

➔ Positionnement de l'animateur régional :
Le projet apparaît mal « calibré » concernant son positionnement.
Il est impossible de connaître, à la lecture de ce projet, quelle sera exactement la nature des liens entre l'animateur régional situé en département et le Pôle C (fonctionnel ? hiérarchique ?).
En réponse à **CCRF-FO**, Monsieur de GERY a reconnu qu'il s'agissait effectivement d'une difficulté.
Pour CCRF-FO, outre le fait qu'un positionnement flou est un facteur important de RPS, le placement éventuel d'un agent sous une double autorité est susceptible de l'être tout autant.

Le projet précise que dans le cadre des **réseaux métier**, « les référents techniques régionaux des « réseaux de contrôle » présents dans la région, peuvent être amenés à exercer les fonctions d'animation, qu'ils soient affectés en pôle C ou en DDI.
Les mêmes incertitudes apparaissent ainsi quant au positionnement des référents techniques régionaux.
Concernant ces derniers, les mesures 2 (revitalisation des réseaux nationaux d'expertise), 9 (schéma régional de mutualisations des fonctions d'enquête) et 12 (fonction d'animation régionale) sont effectivement liées et interdépendantes, ce que ne conteste pas notre syndicat.

➔ Problématique du volontariat :
Le projet d'instruction ne **fait aucunement référence au volontariat !**
Pour CCRF-FO, le volontariat doit nécessairement et impérativement être la règle.

➔ Problématique des moyens :
Les fonctions de l'animateur régional sont de nature à **alourdir significativement la charge de travail des agents en poste en DD(CS)PP.**
Pour CCRF-FO, un abondement en effectifs est une condition indispensable. Il n'est pas concevable qu'un agent polyvalent, déjà en surcharge de travail, se voit contraint d'exercer ce rôle d'animation régionale sans aménagement de poste et sans appel au volontariat.

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
3- Construire une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental : Une clarification des compétences des DIRECCTE	**Mesure 13 :** **Modifier les dispositions du décret relatif à l'organisation et aux missions des pôles C des DIRECCTE**	Proposer une nouvelle rédaction du décret Valider la rédaction en interministériel Publier le décret	SGG / MI / MEIN / MTEFPDS	Fin juin 2016

Mesure 13 :

Le projet de modification du Décret DIRECCTE sur les compétences des Pôles C a été soumis à l'avis du CTS des DIRECCTE le 24 mai 2016 (**Avis majoritairement défavorable**). Il est actuellement au Conseil d'Etat.

Le Ministre interviendra sur cette mesure le 30 juin.

Au cours groupe de travail du CTS DIRECCTE du 11 mai et lors du CTS du 24 mai, CCRF-FO ne s'est pas privé d'exprimer son analyse du texte proposé, les interrogations qu'il soulève et les dangers qu'il présente tant pour les conditions de travail des agents, déjà en souffrance depuis plus de 6 ans, que pour les usagers (**messages CCRF-FO n°8/2016 et n° 9/2016**).

Pour **CCRF-FO**, même si le projet de modification du Décret DIRECCTE laisse sans aucun doute transparaître la « philosophie » d'une DGCCRF réunifiée, il n'apporte pas de solution concrète à la problématique de rupture de la chaîne de commandement CCRF induite par la partition DIRECCTE /DDI.

L'objectif est d'asseoir la légitimité du Pôle C des DIRECCTE dans le pilotage des missions réalisées en DDI et de lui donner un rôle opérationnel dans la mise en œuvre des missions CCRF. **Le rôle de pilotage des DIRECCTE est si contesté par les DDI que les agents vont se trouver tiraillés entre deux sources de pilotage, ce qui risque fort d'alimenter la souffrance au travail et d'amoindrir encore la nécessaire réactivité et l'efficacité … pourtant recherchées !**

En outre, les termes *« unité de la communauté de métier »* et *« gestion harmonisée des agents »* dont la DIRECCTE serait garante au sein de la région restent à définir, ainsi que les marges de manœuvre … qui nous paraissent extrêmement limitées, tant sur le plan juridique que compte tenu des réticences (pour user d'une litote tant il s'agit, en réalité, d'une opposition frontale…) clairement exprimées par les Directeurs de DDI….

Par ailleurs, le projet de décret ne se contente pas d'acter l'organisation des compétences "rares", terme d'ailleurs non défini et qui n'apparaît pas dans le texte, mais va bien au-delà, en prévoyant la coordination de toutes les missions CCRF exercées par les DD(CS)PP au niveau interdépartemental.

Ce projet de texte renforce ainsi très clairement l'interdépartementalité sous toutes ses formes … y compris celle destinée exclusivement à gérer de manière durable la pénurie en effectifs, que CCRF-FO dénonce et refuse.

La communauté de métier sera, en réalité une « communauté du voyage » !

Axes	Mesures	Modalités	Porteurs	Calendrier
3- Construire une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental : Un rééquilibrage des effectifs au profit des directions départementales	**Mesure 14 :** **Proposer une nouvelle répartition géographique des emplois au ministre de l'Economie**	Identifier les gains d'emplois issus des fusions des directions régionales (pôles C) Proposer une répartition des gains entre régions et entre départements en privilégiant l'affectation de cadres principaux CCRF dans les départements qui en sont dépourvus	SG MEF/ DGCCRF	Fin juin 2016

Mesure 14 :

En réponse aux interrogations de **CCRF-FO** sur la **répartition des gains d'emplois issus des fusions des Pôles C**, Monsieur de GERY a répondu que cet exercice trouvait ses limites dans l'impossibilité des mutations d'office.

Pour CCRF-FO, sans l'indispensable abondement en effectifs et dans le contexte bloquant de l'interministérialité en DDI, obligeant à des mesures de compromis contestées par les Directeurs et incompatibles avec les objectifs affichés, ce plan B, mené au pas de charge en piétinant le dialogue social, est clairement entièrement voué à l'échec !

Les agents sont baladés de plan d'actions en plan d'actions et tiraillés entre le niveau régional et le niveau départemental, alors même que des solutions rationnelles d'interministérialité « intelligente » existent et sont portées par notre organisation syndicale, avec des propositions pour la reconstruction d'une DGCCRF cohérente et efficace, de plein exercice des missions au plus près des usagers.

Le Ministre Emmanuel MACRON reçoit les organisations syndicales le 30 juin prochain.

CCRF-FO et la Fédération des Finances FO persisteront à défendre le dossier DGCCRF et les agents.

CCRF-FO appelle l'ensemble des personnels à intensifier la mobilisation contre les projets « gestion de la pénurie » d'interdépartementalité et de mutualisations multiformes.