n°17/2016
25 novembre 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

INFORMATIONS CCRF

Comité Technique "Personnels et Missions" du 22 novembre 2016

Nouvelle conception du dialogue social à la DGCCRF :

Tout est parfait puisque les chefs de Pôles C ont été consultés !!!

Et en cadeau de Noël : un indicateur de productivité ! ! !

Le comité technique directionnel s'est réuni le 22 novembre après-midi, sous la présidence de Mme la Directrice Générale.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives à la DGCCRF ont siégé, y compris la représentation de la liste commune CFTC/UNSA (contrairement à l'information contradictoire diffusée par l'UNSA).

CCRF-FO était représenté par Françoise LAGOUANERE et Dominique GENDRON.

L'ordre du jour avait été fixé sur les points suivants :

- **Plan d'actions interministériel : mesures dont la mise en œuvre relève de la DGCCRF.**
- **Bilan social 2015.**
- **Bilan de la formation 2015.**
- **Télétravail.**

En dépit d'une réunion de près de 5 heures, le bilan de la formation 2015 n'a pas pu être examiné. Ce point a été reporté à l'ordre du jour du second comité technique directionnel qui se réunira le 2 décembre.

Les procès-verbaux des précédents CT directionnels de 2015 et 2016 ne nous ont toujours pas été remis...

Une déclaration liminaire commune CGT et FO a été lue par CCRF-FO. Elle porte sur notre positionnement et nos revendications convergentes, notamment relatifs aux points suivants :

- État du dialogue social à la DGCCRF.
- Mesures du plan d'actions relatives aux mutualisations interdépartementales multiformes.
- Encadrement.
- Emploi.
- Revalorisation de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) - Refus du RIFSEEP.

Alors même qu'une réunion de l'intersyndicale CCRF complète avait abouti à un accord sur le principe d'une liminaire commune sur un ensemble de points de convergence, CCRF-FO déplore le changement de cap de certaines OS...

****

Déclaration liminaire CGT et FO CCRF

Madame la Présidente,

Nos organisations syndicales CGT et FO réitèrent leurs plus vives préoccupations quant à l'état des relations sociales à la DGCCRF, qui est plus que dégradé. Ainsi, le plan d'actions interministériel n'a fait l'objet d'aucun processus de discussion sur ses objectifs et ses contenus.
De fait, la politique du fait accompli a été, une fois de plus, mise en œuvre. Les 14 préconisations du rapport de la mission Auvigne-Masurel sont devenues des décisions sans aucune prise en compte des critiques, des propositions et des revendications de nos organisations syndicales.
Nos organisations syndicales exigent qu'une toute autre conception des relations sociales soit mise en œuvre. Par ailleurs, elles ne peuvent que dénoncer l'absence de saisine des CHSCT compétents afin qu'une étude d'impact des conséquences du plan d'actions sur les conditions de vie au et hors travail des personnels soit réalisée.
Enfin, nos organisations syndicales attendent qu'une réponse claire soit apportée aux personnels au sujet du RIFSEEP, qui ne peut être que sa non application à la DGCCRF et au SCL.

Nous vous interpellons également sur la **situation au SCL** avec la mise en place au forceps du SMIQSE, le sous-investissement de matériel d'analyses et les baisses d'effectifs.

Ne doutez pas que nos organisations syndicales continueront leurs actions pour imposer d'autres choix quant à l'avenir des missions de la DGCCRF, leurs conditions de mise en œuvre et l'amélioration des conditions de travail des personnels.

Nos organisations syndicales CGT et FO dénoncent unanimement, tant sur la forme que sur le fond, les mesures du plan d'actions interministériel relatives aux mutualisations interdépartementales multiformes (schémas régionaux de mutualisation, IP bi-départementaux, expérimentations d'interdépartementalité).
Le fil rouge de ce plan d'actions est l'interdépartementalité sous toutes ses formes, comme remède miracle à la pénurie catastrophique d'effectifs, générée par l'application aveugle de la politique RGPP et la fixation d'effectifs cibles départementaux à un niveau mortifère.
L'inadéquation flagrante moyens/missions dont pâtit la DGCCRF, outre la rupture de la chaîne de commandement, se trouve au cœur même du dossier concernant l'avenir de cette administration, en ce qu'elle conduit à l'abandon de missions sur l'ensemble du territoire.

➔ **Concernant les schémas régionaux de mutualisation**, élaborés dans la plus grande opacité, tant vis-à-vis des agents que des syndicats nationaux, sans concertation ni cadrage DGCCRF au niveau régional et national, force est de constater que la définition des compétences dites « rares » est devenue très élastique.

En effet, ce qui ne devait au départ concerner que les compétences rares porte désormais sur des missions basiques laissées en déshérence faute d'effectifs. La compétence rare est dorénavant « celle qui fait défaut », vue par le prisme de la Direction générale, des Pôles C et des Préfets de Région.
Nos organisations syndicales exigent que la mobilisation régionale et interdépartementale des compétences soit basée sur **deux postulats** :

1 – Les compétences rares :
Les missions habituellement exercées au niveau régional à la DGCCRF doivent être mises en œuvre dans le strict respect des obligations de santé et de sécurité au travail.
La mise en place des schémas régionaux de mutualisation, tels qu'ils sont conçus, va placer les agents dans une situation anxiogène d'incertitude quant au périmètre fonctionnel et géographique de leur poste de travail, ces schémas ayant vocation à être évolutifs.
Les agents ne sont pas des pions destinés à être utilisés pour pallier l'inadéquation moyens/missions, au gré des errements de l'Administration en matière de GPRH (gestion prévisionnelle des ressources humaines).
Le Secrétariat Général du Gouvernement considère que la mobilisation interdépartementale des ressources « métiers » ne doit pas être une organisation visant à pallier l'insuffisance durable des moyens.

2 – Le volontariat :
Le volontariat doit nécessairement et impérativement être la règle. Nos organisations syndicales l'exigent.
Pour l'Administration, il est juste « préférable » que les agents soient volontaires… mais en cas d'absence de volontaires, la méthode désormais bien rodée de la culpabilisation sera sans aucun doute utilisée et, si cela ne suffit pas, le principe d'obligation d'obéissance des fonctionnaires sera rappelé... !!!
Nos organisations syndicales dénoncent, en outre, le subterfuge de la généralisation des fiches de poste à l'ensemble des mouvements, qui pourrait être le signe précurseur de l'abandon de nos tableaux de mutations et constitue de fait un outil notamment destiné à imposer le travail en interdépartementalité en se débarrassant bien opportunément de l'encombrante problématique du volontariat.

➔ **Les affectations d'IP dans un cadre interdépartemental**, que ce soit au titre de la mesure 1 ou de la mesure 10 du plan d'actions, engendreront d'énormes difficultés organisationnelles et sont de nature à complexifier encore l'organisation des services et à aggraver les risques psychosociaux, tant pour l'encadrement que pour les agents.
Les difficultés apparaissent déjà, avec la publication d'une fiche de poste de chef de service adjoint IE ou Inspecteur, multipliant ainsi à l'infini les sources de pilotage et aggravant encore la bureaucratisation rampante au détriment du travail de terrain.
Nous avons pris acte de la position de notre Direction Générale, qui considère que la mise en place d'une formation pour les cadres ayant des équipes distantes à gérer leur permettra de se passer d'adjoint. Nous doutons de la capacité technique et humaine de la possibilité d'un fonctionnement efficace …
Pour nos organisations syndicales, il est impératif que chaque agent soit placé de manière effective sous l'autorité hiérarchique d'un cadre CCRF, mais avec a minima un cadre IP dans chaque unité départementale et infra-départementale.
La solution de l'IP interdépartemental ne peut qu'être transitoire et en aucun cas pérenne.

➔ **Les expérimentations d'interdépartementalité**, destinées à pallier un manque chronique d'effectifs dans les petits départements, présentent le danger flagrant de la disparition à terme d'implantations territoriales.
Elles vont aggraver significativement les conditions de travail des agents et de l'encadrement intermédiaire, sans apporter de solution significative.
En outre, la délégation de gestion qui est actée pour l'une des expérimentations n'est pas adaptée puisque, comme le précise bien le « Guide pratique pour la mobilisation interdépartementale et interrégionale des ressources « métiers » de l'ATE », il ne peut s'agir que d'une solution temporaire et non pérenne.

Nos organisations syndicales CGT et FO exigent unanimement un plan pluriannuel de recrutement et de qualification, de nature à pallier l'inadéquation moyens/missions actée par le rapport IGF/IGA.
Enfin, nous exigeons la transformation de l'emploi d'IE en grade de débouché qui soit en capacité de débloquer la carrière des A.

Nous terminerons notre déclaration liminaire sur le sujet de **l'indemnité mensuelle de technicité.** Tout d'abord, nos organisations syndicales rappellent que les personnels attendent une revalorisation significative de la valeur du point d'indice. Le contentieux salarial à la DGCCRF comme dans toute la Fonction Publique demeure entier.
Les personnels attendent aussi que la reconnaissance pécuniaire de leurs qualifications soit reconnue au moyen d'une réelle et significative refonte de la grille indiciaire, ce que ne permet pas le PPCR. S'agissant du régime indemnitaire des personnels de la DGCCRF, nos organisations syndicales ont pris acte de l'annonce du Ministre de l'Économie et des Finances, lors du Comité Technique Ministériel du 4 octobre dernier, au sujet de l'indemnité mensuelle de technicité.
Cette annonce doit se traduire par une augmentation substantielle et effective, au plus tard à la date du 1er janvier 2017.
Il est donc indispensable que notre Direction Générale soutienne fortement l'augmentation de l'IMT pour ses agents à l'occasion du groupe de travail qui va se réunir prochainement.
Cette revalorisation ne devra en aucun cas être financée sur les régimes indemnitaires actuels, dont la prime d'intéressement. Elle ne saurait pas plus constituer une monnaie d'échange contre la mise en place du RIFSEEP refusée par les personnels et les organisations syndicales de la DGCCRF.

Nos organisations syndicales CGT et FO seront, bien sûr, particulièrement attentives à vos réponses qu'elles porteront à la connaissance des personnels.

****

Réponses de Mme HOMOBONO :

- **Effectifs :**

La DGCCRF a été épargnée et favorisée au sein du Ministère par un moratoire sur les suppressions d'emplois.

- **RIFSEEP :**

Le comité technique ministériel (CTM) du 4 octobre a acté le fait que le RIFSEEP ne concernerait pas la DGCCRF à court terme.
En revanche, la situation est inconnue pour les Laboratoires.

- **IMT :**

Il s'agit d'un chantier inter-directionnel piloté par le Secrétariat Général de Bercy.
La Directrice Générale s'est engagée à rendre compte au Ministère des revendications syndicales.

- **Carrière de la catégorie A :**

La carrière des A sera examinée dans le cadre de la mise en œuvre PPCR à la DGCCRF.
Un groupe de travail du CT directionnel doit se réunir le 23 novembre après-midi.

L'ordre du jour a ensuite été abordé.

Plan d'actions interministériel :

M. de GERY a rappelé que les mesures du PAI dont la mise en œuvre relève de la DGCCRF sont au nombre de 9 sur 14 :

Mesure 2 : Réseaux nationaux d'expertise.
Mesure 3 : Questions à l'administration centrale.
Mesure 4 : Réunions des cadres.
Mesure 5 : Fiches de poste.
Mesure 6 : Tutorat.
Mesure 7 : Valorisation du tutorat via le RIFSEEP.
Mesure 11 : Pilotage DIRECCTE.
Mesure 12 : Animation régionale.
Mesure 14 : Répartition des effectifs.

Il a précisé **qu'une instruction sur le pilotage était en cours de finalisation et serait examinée lors du CT du 2 décembre.**

CCRF-FO a fait remarquer que toutes les conditions étaient ainsi réunies pour que le document soit, une fois encore, communiqué aux organisations syndicales la veille au soir... s'il n'est pas remis sur table !!!

En réponse à une organisation syndicale sollicitant un vote du CT sur chaque mesure du plan d'actions, **Mme HOMOBONO a rappelé qu'elle considérait que le plan d'actions formait un tout et qu'elle envisageait de soumettre au vote l'état d'avancement du plan d'actions dans sa globalité.**

CCRF-FO a, une fois de plus, fait remarquer que chaque projet venant bouleverser le fonctionnement et l'organisation du réseau CCRF aurait obligatoirement dû être présenté pour avis au CT directionnel et soumis au vote (instructions animation régionale, tutorat, réseaux...).

En dépit de nos rappels récurrents sur ce point, les instructions ont été publiées sans être soumises à l'avis du CT.

Pour **CCRF-FO**, un vote a posteriori sur les mesures mises en œuvre sans respecter les basiques du dialogue social, n'aurait aucun sens et reviendrait à admettre la pratique intolérable de passage en force.

Mesure 2 : Réseaux d'expertise

CCRF-FO a réitéré ses critiques relatives à l'instruction, qui a été publiée sans prendre en compte les observations des organisations syndicales (Message CCRF-FO n° 13-2016 du 22 août 2016) et sans associer les animateurs réseaux.

CCRF-FO a rappelé que le réseau devait rester une aide pour les agents et non pas une véritable usine à gaz, perturbant gravement leur fonctionnement et plaçant les futurs référents techniques régionaux dans un rôle de chargés de l'animation régionale susceptible d'affecter lourdement leurs conditions de travail... et ce **sans respect du volontariat**.

En outre, notre Direction Générale ne saurait faire l'économie d'une réflexion sur la problématique des **déplacements interdépartementaux** et du **risque routier**.

CCRF-FO a fait remarquer que plusieurs réseaux avaient été supprimés et d'autres reconfigurés, sans aucune concertation avec les anciens animateurs et sans explications.

CCRF-FO a attiré l'attention de la Directrice Générale sur le fait que la méthode utilisée et le nouveau mode de fonctionnement des réseaux n'avaient pas manqué de provoquer une réaction d'écœurement et de rejet de la part des anciens animateurs.

Il va, dans ces conditions, être compliqué de trouver des volontaires... ce qui laisse présager du pire quant aux **méthodes à la hussarde** qui risquent de se développer.

Les départs à la retraite sans tuilage, voire non remplacés, vont engendrer une **perte de compétences généralisée.**

Par ailleurs, les affectations de sorties école sur des missions d'expertise qui ne sont pas au programme de l'ENCCRF ne vont pas améliorer la situation.

M. FORGET a précisé que les moyens de fonctionnement des réseaux avaient été préservés pour 2017 et qu'aucun effectif normé par réseau n'avait été fixé.

Pour la Directrice Générale, une fois de plus, tout va très bien Madame la Marquise... puisqu'il a été demandé aux Pôles C comment ils envisageaient la mise en œuvre de l'instruction réseaux !!!

Mesure 3 : Questions à l'administration centrale (QAC)

La prise en charge des QAC est entièrement intégrée à SORA, avec automatisation du circuit question/réponse et suppression du filtre du Pôle C, après travaux du SICCRF.

Mesure 5 : Fiches de poste

Pour 2016, les fiches de poste seront communiquées aux agents mutés au moment de la prise de fonction.
Dès 2017, elles seront fournies en amont de l'exploitation des tableaux de mutation.

Pour **CCRF-FO**, ce système va dénaturer le fonctionnement des mutations puisque l'agent devra désormais postuler sur une fonction dans une résidence.

La généralisation des fiches de poste à l'ensemble des mouvements constitue clairement un outil notamment destiné à imposer le travail en interdépartementalité.

Mesure 6 : Tutorat

CCRF-FO a fait remarquer que l'instruction sur le guide du tutorat avait été publiée sans jamais être examinée en GT du CT !... Mais qui pourrait encore s'en étonner !!!

CCRF-FO n'avait pour autant pas renoncé à diffuser son analyse (Message CCRF-FO n° 10-2016 du 29 juin 2016).

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

Cela implique une identification des besoins bien en amont des départs, par une GPRH efficace, qui n'existe pas à la DGCCRF.

M. FORGET a expliqué que la démarche GPRH avait été interrompue avec la mise en place des grandes régions mais qu'elle allait reprendre...

CCRF-FO a tout particulièrement attiré l'attention de M. de GERY sur la **problématique du volontariat**, d'autant plus que l'instruction prévoit un tutorat à l'échelle interdépartementale.

En effet, le guide du tutorat fait bien référence au volontariat... mais à la seule lecture du paragraphe relatif au choix du tuteur, on peut légitimement s'interroger sur la véritable portée de ce volontariat.
Il y est inscrit que ***les pôles C veilleront à susciter <u>par tous moyens</u> des réponses d'offres de tutorat !***

CCRF-FO a demandé à ce que cette phrase soit rectifiée.

M. de GERY, après avoir affirmé qu'il fallait faire confiance aux chefs de Pôles C, provoquant un rire général,... a consenti à supprimer le terme *« par tous moyens »*.

Mesure 11 : Indicateurs de performance

Les travaux sur la révision des indicateurs se sont appuyés sur une démarche associant l'ensemble des chefs de pôles C et sur un échantillon de Directeurs Départementaux ! **Les organisations syndicales n'ont, bien évidemment, pas été consultées !**

Il a ainsi été décidé de ne pas modifier le nombre (12) !

Deux indicateurs vont évoluer dès 2017 :

- L'indicateur mesurant le taux d'engagement des services déconcentrés dans le PNE va être remplacé par un **indicateur mesurant la productivité : nombre de visites par ETPT !**

Ce nouvel indicateur répondrait à une demande des Directeurs !

- L'indicateur mesurant le taux de vérification des établissements ayant fait l'objet de mesures administratives, qui ne concerne que l'échelon départemental, sera étendu au niveau régional et il sera possible de prendre en compte les contrôles documentaires.

Pour CCRF-FO, la révision des indicateurs de performance aurait dû passer par une diminution significative de leur nombre, comme notre syndicat le revendique depuis des années, pour mettre fin aux pratiques de pilotage chronophages et à la course aux bûchettes au détriment de la qualité des contrôles.

Bien au contraire, avec la mise en place d'un indicateur de productivité à la place d'un indicateur qu'il convenait simplement de supprimer, la DGCCRF choisit délibérément d'amplifier la course aux bûchettes, prenant le risque évident d'une multiplication des contrôles bas de gamme et d'une pression maximale sur les agents... sans doute pour assurer l'affichage mensonger d'une DGCCRF performante, à forte présence sur le terrain... et d'un plan d'actions efficace !

Les techniques de culpabilisation et de division, qui fleurissent depuis quelques mois, risquent de se généraliser !!!

Pour M. de GERY, l'idée est simplement de mesurer l'activité des services d'une région et les agents n'ont rien à craindre puisqu'ils font l'objet d'une évaluation qui n'est pas uniquement basée sur les chiffres !

CCRF-FO avait juste oublié qu'on était au doux pays de Candy !!!

Mesure 14 : Répartition des effectifs

La Direction Générale a élaboré un tableau de répartition prévisionnel des effectifs des Brigades pour 2019, à effectif général CCRF constant. Nous ignorions qu'elle avait fait l'acquisition d'une **boule de cristal** !

La nouvelle répartition prend en compte l'évolution du périmètre des BIE et des brigades vin, ainsi qu'un redéploiement des Brigades LME au profit des régions Île de France et Auvergne Rhône-Alpes.

Le rééquilibrage des effectifs au profit du niveau départemental n'est pas à l'ordre du jour !

Bilan social 2015 :

CCRF-FO a félicité Mme LUCOTTE pour la qualité de ce document, particulièrement complet et détaillé.

CCRF-FO a souligné les éléments très intéressants qui démontrent bien les dysfonctionnements des structures issues de la RéATE, notamment :

- **Un taux d'encadrement bas**, représentant moins d'un encadrant pour 10 agents, avec une **distorsion entre DIRECCTE et DDI, au profit des DIRECCTE.**

- **Un problème d'identification des accidents du travail pour les agents en DDI**, la reconnaissance de l'imputabilité relevant des DDI, ce qui ne facilite pas la remontée des informations à la DGCCRF !

- **En matière de RPS**, il apparaît que 29 agents placés en DIRECCTE et 83 en DDI ont exprimé auprès du médecin de prévention des situations de souffrance, de violence ou de harcèlement au travail. La situation est encore plus grave puisque tous les agents ne se sont pas exprimés, notamment ceux qui n'ont **pas de médecin de prévention !**

CCRF-FO a demandé que soit mentionné dans le bilan social le nombre de départements dépourvus de médecins de prévention.

- **Les crédits consommés par l'instance informelle du CHSCTM ont été ridiculement faibles,** dans la mesure où les DDI et les DIRECCTE n'ont pas été officiellement informées de l'existence de cette instance !

Télétravail :

Le télétravail a fait l'objet d'un décret Fonction Publique en date du 11 février 2016.

Sa déclinaison au Ministère de l'Economie et des Finances est actée dans un arrêté du 22 juillet 2016.
Une circulaire du Secrétariat Général de Bercy décrira les principes et les modalités et le télétravail sera opérationnel dès le 1er janvier 2017.

CCRF-FO a fait remarquer qu'alors même que les agents CCRF placés en DIRECCTE et en Administration Centrale sont soumis à l'arrêté MEF sur le télétravail, les agents CCRF en DDI en sont exclus.

Cela confirme la coupure du lien ministériel et la césure DIRECCTE /DDI.

La philosophie d'une communauté de travail CCRF réunifiée restera lettre morte, en dépit du plan d'actions DGCCRF...

Force est de constater que les agents CCRF placés en DIRECCTE et ceux placés en DDI ne bénéficieront pas des mêmes droits.

L'extension du télétravail en DDI se fait actuellement dans une précipitation tardive et dans la grande confusion entre télétravail et travail en site distant.

L'ouverture du droit au télétravail pour les agents en DDI est envisagée plus comme une façon de faciliter les réorganisations que comme un nouveau droit pour les agents !

Le CHSCT des DDI doit être consulté le 30 novembre et le CT des DDI le 13 décembre.

****

Suite du feuilleton plan d'actions au prochain CT « Personnels et Missions » du 2 décembre, sur les mesures à portée interministérielle...

CCRF-FO persistera à dénoncer l'effet dévastateur de ce plan d'actions sur les missions et les conditions de travail des agents et à défendre sa conception du Service Public républicain.

Face au danger pour l'avenir de notre service et pour refuser le nouvel indicateur de productivité, CCRF-FO appelle l'ensemble des agents à la mobilisation, notamment par le boycott des statistiques SORA.