

## Groupe de travail du Comité technique Personnel et Missions de la DGCCRF 24 mai 2017

La CFDT était représentée par **Marie PIQUE** (CFDT), **Thibaut Favier** (DDPP de l'Essonne) et **Pierre-Yves POULARD** (DIRECCTE d'Ile-de-France).

### Sommaire

### Pages

1. <i>Projet de procédure relative à la mise en place de Conseillers Mobilité Carrière au sein de la DGCCRF</i>	1
2. <i>Présentation des organisations syndicales aux stagiaires de l'ENCCRF</i>	2
3. <i>Mise en œuvre de la transparence des résultats des contrôles</i>	2
4. <i>L'indicateur de performance</i>	3
5. <i>Questions diverses</i>	4

Ce groupe de travail (GT) était présidé par Monsieur DE GERY, Chef de service du soutien au réseau, assisté de Monsieur FORGET sous-directeur de la coordination et des ressources, de Mme MESANGE chef du bureau 2A et de Mmes HEDOUX et HERBAUT du bureau 2A.

### 1. **Projet de procédure relative à la mise en place de Conseillers mobilité carrière au sein de la DGCCRF.**

L'administration a présenté un projet de procédure concernant les conseillers mobilité carrière (CMC) à la DGCCRF. Ce projet s'inscrit dans une démarche d'appui aux agents dans le domaine de l'évolution de carrière et du développement des compétences.

Les conseillers mobilité carrière sont les gestionnaires de corps du bureau 2A, il n'y a pas de recrutement complémentaire.

Tous les agents CCRF quelle que soit leur position administrative sont concernés par ce dispositif. La procédure ne prévoit pas de visa hiérarchique pour formuler une demande de rendez-vous.

L'administration peut également solliciter un rendez-vous pour un agent dont elle estimerait qu'il a besoin de soutien. La CFDT a alerté l'administration sur l'usage qui pourrait en découler. Il ne faudrait pas que l'encadrement tente d'évincer un agent qui ne lui convient pas en ayant recours aux CMC. Mme Mésange nous précise que les rendez-vous à l'initiative de l'administration n'ont pas de caractère contraignant.

**Les CMC sont une demande récurrente des agents et la CFDT soutient cette initiative, qui arrive déjà bien tard, elle restera cependant vigilante.**

## **2. Présentation des organisations syndicales aux stagiaires de l'ENCCRF.**

La présentation des organisations syndicales devant les stagiaires de l'ENCCRF sera différente dès la rentrée prochaine. La formule proposée par l'administration est celle d'un créneau de 45 minutes par organisation syndicale en début d'après-midi.

## **3. Mise en œuvre de la transparence des résultats des contrôles.**

Jean-Louis Gérard sous-directeur produits alimentaires et marchés agricoles et alimentaires nous a présenté le dispositif de mise en œuvre de la transparence des résultats des contrôles sur le site Alim'confiance. Cette présentation s'est faite sur la base de la deuxième version de l'IN/4B/ENQ/002 publiée le 15 mai 2017.

L'administration nous explique que ce dispositif a été l'objet de beaucoup de travail avec le Ministère de l'agriculture afin que les instructions soient les plus proches possibles dans les deux administrations (CCRF et Agriculture).

L'instruction du 15 mai 2017 a pour but de résoudre les problèmes juridiques identifiés. Le 12 juin 2017, le SICCRF publiera une nouvelle version de SORA. Une période de test a eu lieu dans des directions départementales et en administration centrale. La nouvelle version de SORA permettra de réintégrer les pré-notifications qui ont été faites depuis le 3 avril 2017.

La CFDT fait remarquer que l'administration fait une présentation très formelle du dispositif de mise en transparence des contrôles mais n'évoque pas du tout les problèmes remontés dans les motions des agents.

En ce qui concerne la CFDT, les problèmes les plus importants sont des problèmes de fond. Les agents de la DGCCRF en majorité n'adhèrent pas à un dispositif de transparence de leurs contrôles par principe.

Ensuite, un établissement ne devrait pas pouvoir obtenir une note satisfaisante en hygiène alors que des infractions sur l'information du consommateur ont été relevées.

Enfin ce dispositif risque de créer une pression encore plus forte sur les agents en département.

L'administration répond que le dispositif de transparence des contrôles se fait à ressource constante, c'est la volonté de la Directrice générale. Il n'est pas question d'y consacrer des ressources supplémentaires, il n'est pas non plus question que ce dispositif soit mis en œuvre au détriment des autres missions.

M. Gérard rappelle que seul un contrôle représentatif complet peut permettre la délivrance d'un niveau d'hygiène et il renvoie au point 4.A de l'instruction.

Il nous informe par ailleurs que la mise en transparence des contrôle visait initialement l'ensemble des contrôle du PNCOPA (Plan National des Contrôles Officiels Pluriannuel) mais que le champ a été volontairement restreint à l'hygiène seule dans l'Arrêté d'application.

Pour conclure sur ce point, l'administration estime que la DGCCRF est dans une phase d'appropriation du dispositif et que toutes les difficultés doivent être remontées au bureau 4B. Elle nous indique également que la possibilité de confier les contrôles d'hygiène à une agence ou à des sociétés privées n'a jamais été évoquée.

La CFDT demande à ce qu'un GT de suivi du dispositif sur le sujet soit organisé avant la fin de l'année, demande acceptée par l'administration.

**La CFDT regrette que la DGCCRF soit entrée dans ce dispositif qui ne lui correspond pas. Elle note qu'il n'est pas question d'y consacrer des ressources supplémentaires, dans cette optique les collègues ne doivent pas subir de pressions locales sur le sujet. L'administration n'envisage pas de contrôles supplémentaires, nous demandons donc le respect de cette volonté.**

#### 4. L'indicateur de performance.

Jérémy Vallet chef du bureau 2D qualité, performance et systèmes d'information nous a également fait une présentation très formelle de l'indicateur. Cet indicateur s'inscrit dans une démarche de performance déjà ancienne. Le rapport de l'IGA et IGF (inspection générale de l'administration et inspection générale des finances) Auvigne et Masurel pointait une baisse des visites plus importantes que la baisse des effectifs.

*Pour rappel, ce rapport parlait aussi du choc de 2009 (la RéATE et la mise en place des DDI) et pourtant, la DGCCRF n'a pas encore entamé un changement des structures au profit des agents.*

Cet indicateur est le fruit d'un travail entre l'administration, les chefs de pôle C et les directeurs départementaux, accompagné d'un sondage de l'IGS. L'indicateur est fixé nationalement puis décliné régionalement pendant le dialogue de gestion. Cet indicateur n'est qu'un outil, il n'est pas une finalité en lui-même, nous dit l'administration. Elle rajoute que l'objectif, in fine, est d'avoir des indicateurs pour l'ensemble des processus de la CCRF, le prochain sur la liste sera lié au CPMM.

A l'issue de cette présentation, la CFDT explique qu'une fois de plus, c'est l'usage qui est fait de cet indicateur qui est problématique. En effet, dans plusieurs départements cet indicateur a été individualisé dans les comptes-rendus d'évaluation professionnelle. Dans certains cas, ce sont 180 visites annuelles qui sont demandées aux agents. M. De Géry minimise ce problème, même s'il concède qu'un indicateur pris isolément est forcément absurde et M. Forget nous indique que ce n'est pas les remontées dont il dispose.

Pour l'administration, la DGCCRF doit rendre des comptes à l'Etat et cet indicateur l'y aide.

La CFDT fait, enfin, remarquer à l'administration que la baisse des visites ne peut pas s'améliorer en ajoutant un indicateur de performance. C'est le symptôme qui est traité et non le mal.

Car cette baisse est le résultat d'un certain nombre de paramètres comme l'augmentation du temps consacré aux fonctions support (de 3 à 12% depuis la RéATE), au reporting, à l'utilisation d'outils informatiques d'un autre âge (comme Mélanie pour ne citer que celui-ci) et au moral des agents qui ne se reconnaissent pas dans les structures et auxquels on demande de plus en plus de travail non valorisé dans SORA. Par exemple, les contrôles à l'import demandent beaucoup de temps aux agents et ne font pas l'objet de visites dans SORA.

**Pour la CFDT, il nous paraît beaucoup plus opportun de s'interroger sur la performance des DD(CS)PP en tant que structure administrative que de s'interroger sur celle des agents. Depuis huit ans, la DGCCRF est désorganisée entre deux inter-ministériales différentes et elle est la seule administration dans ce cas. Les dysfonctionnements sont nombreux et ont été relevés à plusieurs reprises. Pourtant, l'administration a préféré mettre plus de pression sur les agents en insinuant qu'ils ne travaillaient pas assez. Cette situation est dénoncée par la CFDT.**

## 5. Questions diverses.

### • ZUS :

Un bilan chiffré est communiqué aux organisations syndicales :

75% des dossiers ont été traités (67 dossiers sur les 88 déposés), ce qui a nécessité un gros travail de reclassement effectué par le bureau 2A.

### • PPCR pour la catégorie A:

L'administration espère que les textes soient publiés en septembre, ils seront rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Un GT devrait avoir lieu en juin, et un CT Ministériel se tiendra avant publication.

### • Import BIO :

Pour l'administration, on en est en phase de montée en puissance, avec des contrôles purement documentaires pour le moment. Les prélèvements ne seront pris en charge par les agents CCRF qu'en 2018. Il est donc difficile de mesurer la charge de travail réelle à ce stade.