

Comité technique « personnel et missions de la DGCCRF »

14 décembre 2017

Peu de perspectives pour la DGCCRF

En début de séance Mme Nathalie HOMOBOÑO a tenu à évoquer avec les représentants du personnel la crise du lait infantile que la DGCCRF gère depuis début décembre. Elle a notamment salué le travail, la compétence et l'expertise des agents et leur dévouement. Les agents de la DGCCRF ont donné la priorité à la résolution de la crise hors horaires habituels.

Mme Homobono a indiqué que Bruno Le Maire avait également salué le travail des

enquêteurs dans ce dossier. Au jour du comité technique la gestion de la crise n'était pas terminée.

Ordre du jour

	Pages
• Bilan social 2016	2
• Bilan de la formation 2016	3
• Procédure « Conseillers Mobilité Carrière »	3
• Action publique 2022	4
• Elections professionnelles 2018	5
• Prime d'accompagnement à la réorganisation régionale de l'Etat (PARRÉ)	5
• Baromètre social des DDI pour les agents du MEF	5

La CFDT était représentée par :

Patrice **RIO** (SNE), Thibaut **FAVIER** (DDPP 91), Mathieu **BERTHOULAT** (Paris AC) et Marie **PIQUE** (CFDT).

La CFDT a, ensuite, prononcé une déclaration liminaire :

« Madame la présidente,

Depuis le 25 juillet dernier et la rencontre des organisations syndicales avec le ministre Bruno Le Maire, les agents de la DGCCRF ont repris espoir. Espoir de retrouver une chaîne de commandement, de retrouver de l'efficacité et de la réactivité. Les agents espèrent sortir de la lourdeur des structures des DDI.

La crise du lait infantile contaminé aux salmonelles nous montre, une fois de plus, la nécessité impérieuse de faire évoluer les structures de la DGCCRF. Le ministre doit prendre ses responsabilités et obtenir un arbitrage interministériel. Un plan d'action, de l'interdépartementalité ne régleront pas les problèmes structurels de la DGCCRF dont le cœur de métier est de détecter des fraudes.

À l'ordre du jour aujourd'hui, il y a le bilan PARRÉ, c'est l'occasion pour la CFDT de vous interroger sur l'évolution des sites secondaires des pôles C

des DIRECCTE. Les sites de Caen, Amiens, Châlons, Metz, Clermont-Ferrand, Montpellier, Poitiers, Limoges et Besançon vont-ils subsister après 2019 ? Les agents concernés s'inquiètent et aimeraient avoir des informations.

Les agents de la DGCCRF ont subi plusieurs restructurations, des baisses d'effectifs, ils doivent intégrer toujours plus de réglementations complexes, leurs conditions de travail doivent être améliorées.

La CFDT réclame donc l'ouverture d'un volet social de manière urgente : Il est nécessaire de créer un grade de débouché pour les inspecteurs et de permettre aux cadres de postuler sur tous les emplois DATE. »

1. Bilan social 2016

Le document est une mine d'informations qui décrit la population de la DGCCRF.

On y apprend notamment qu'au 31 décembre 2016 nous étions 2844 agents de statut CCRF dont 233 encadrants, 1741 inspecteurs, 771 contrôleurs, 82 adjoints de contrôles et 17 contractuels.

La DGCCRF est administration qui s'est féminisée puisqu'au 31 décembre 2016, 56% des agents sont des femmes et 44% sont des hommes.

En analysant le bilan social 2016, la CFDT a souhaité faire émerger 3 points.

- Les risques psychosociaux (RPS)

Le document fait état de données sur la santé des agents, ainsi on apprend que 119 agents ont exprimé une situation de souffrance au travail avec une majorité de ces agents en DDI et qu'il a été constaté pour 63 agents des troubles du sommeil, addictions ou syndromes dépressifs à nouveau les cas majoritaires sont en DDI. Il est également indiqué que 7 agents ont été agressés dans l'exercice de leur travail.

Pour la CFDT, ces données ne doivent pas rester sans réponse. L'administration doit porter une attention accrue sur ce sujet particulier. D'autant qu'il est probable que tous les cas d'agressions ne soient pas connus notamment parce que les agents ne savent pas toujours à qui rendre compte de ce type de situation ou que l'information n'est pas forcément transmise par la hiérarchie à l'administration centrale, malgré la circulaire relative à la protection des agents de DDI exerçant des missions de contrôle ou en relation avec le public vue lors du CHSCT des DDI du 4 juillet 2017.

L'administration nous répond que les cas d'agression restent faibles. Ces événements ainsi que les situations de RPS sont suivis par le bureau 2A. Pour la CFDT cette réponse n'est pas à la hauteur de l'enjeu.

- Le grade débouché pour les inspecteurs

Le bilan social révèle que 61% des agents de la DGCCRF sont des catégories A hors encadrement soit 1741 agents. Ces agents bénéficient de peu de possibilité de promotion. En 2015, il y a eu 42 emplois d'inspecteur expert et 20 en 2016 à cela s'ajoute environ 15 postes d'inspecteur principal chaque année (12 au concours et 2 à 3 au choix).

Pour la CFDT, il est essentiel que nos collègues aient des perspectives de carrière, c'est fondamental pour le dynamisme de notre administration. La directrice générale doit demander un grade de débouché pour les inspecteurs.

L'administration nous répond que ce sujet sera repris quand les décrets modificatifs de la catégorie A incluant PPCR auront été publiés. La CFDT veillera au respect de cette promesse.

- Le suivi des cadres

L'accompagnement des cadres par l'administration est insuffisant. Peu d'agents souhaitent devenir IP, le nombre de candidats est insuffisant et la carrière peu attractive.

En CAP encadrement on constate que certains postes soumis à appel à candidature peinent à trouver des candidats. La DGCCRF est en retrait dans les emplois DATE (Direction de l'Administration Territoriale de l'Etat) cela

est notamment dû à la réforme de ces emplois qui empêche désormais nos cadres de postuler directement sur des emplois de groupe 1 et 2.

À nouveau l'administration nous indique qu'il faut attendre la publication des décrets modificatifs statutaires de la catégorie A, M. Forget rajoute qu'un volet social dans Action Publique 2022 pourrait nous permettre de modifier les règles d'accès aux emplois DATE pour permettre à tous les cadres CCRF de postuler.

2. Bilan formation 2016

La formation est de bonne qualité à la DGCCRF. Toutefois la CFDT a attiré l'attention de l'administration sur l'auto affectation des stagiaires en sortie d'école. En effet, la CFDT est très attachée à ce mode d'affectation qui permet de satisfaire le plus grand nombre de personnes. Une affectation au classement allongerait l'exercice car il faudrait attendre le classement définitif et n'exaucerait qu'une minorité de stagiaires.

La CFDT souhaite savoir si l'ENCCRF promeut cet exercice et le facilite autant que faire se peut. M. Borghese, directeur de l'ENCCRF a indiqué que le principe de l'auto affectation était rappelé à plusieurs reprises au cours de l'année. Ainsi en 2017 une médiatrice a été nommée pour faciliter les choses, elle n'avait pas de pouvoirs de décision. Le classement n'est utilisé que comme dernier recours.

La CFDT a souhaité informer l'administration de problèmes rencontrés par des collègues affectés en DD(CS)PP pour poser des jours d'autorisation d'absence dans le cadre d'une préparation aux concours en totale contradiction avec le décret 2007-1470. L'administration a indiqué qu'il fallait faire remonter ces cas car les agents inscrits à la préparation d'un concours peuvent poser jusqu'à cinq jours par an d'autorisation d'absence quel que soit leur lieu d'affectation.

La CFDT a également mis en lumière le problème que rencontrent les informaticiens du SICCRF lorsqu'il souhaite évoluer dans leur carrière, en effet, les concours de la DGCCRF ne comportent pas d'épreuves spécifiques pour eux et au moment de passer un oral de type RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle) les informaticiens se trouvent souvent face à des jurys ne maîtrisant pas les métiers du SICCRF.

L'administration a reconnu une carence à ce sujet et va réfléchir à faire évoluer l'oral RAEP dans ce contexte.

Enfin la CFDT a demandé à ce que les cadres puissent bénéficier d'une formation et d'une information concernant le déroulé de carrière des agents. En effet, la carrière des C et des B est souvent méconnue des cadres qui ne peuvent, de ce fait, orienter au mieux les agents pour leur permettre un déroulé de carrière. L'administration a reconnu que cette formation était nécessaire.

3. Procédure « Conseiller Mobilité Carrière »

Cette procédure avait fait l'objet d'un groupe de travail préalable, elle décrit un processus assez souple pour que les agents quel que soit leur grade puissent demander et obtenir un entretien qui peut être de trois types :

L'entretien de carrière, de mobilité ou de réorientation professionnelle. Cette demande peut-être à l'initiative de l'agent ou du cadre mais n'est pas obligatoire dans ce dernier cas.

Les conseillers mobilité carrière ont été formés et il s'agit des gestionnaires de corps.

La CFDT voit d'un bon œil les conseillers mobilité carrière qui sont réclamés par les agents, nous avons demandé un bilan dans un an pour voir si les agents ont sollicité des entretiens et quelles ont été leurs suites.

4. Action publique 2022

- La directrice générale a souhaité faire un point d'information sur Action publique 2022.

En ce qui concerne la DGCCRF, il y a eu une concertation à Bercy en présence des organisations syndicales (voir Actu 20 et 26 sur le sujet), le ministre Bruno Le Maire souhaite retrouver une chaîne de commandement claire.

L'administration nous indique qu'il y a une attente très forte en matière de sécurité de la part des consommateurs et des entreprises qui s'est, notamment, verbalisée à l'occasion des Etats généraux de l'alimentation.

La CDFT a demandé si le ministre avait toujours une conviction forte pour la DGCCRF, comment évoluait le sujet de l'accueil des consommateurs 100% dématérialisé et comment serait réparti la baisse de 45 ETP pour 2018 qui nous semble en complète contradiction avec l'attente forte des consommateurs et des entreprises.

En ce qui concerne l'accueil 100% dématérialisé, la directrice générale répond que l'accueil sera en partie dématérialisé mais pas totalement. Il ne faudra pas organiser la fracture numérique mais privilégier l'information et la prise de rendez-vous sur internet sans les rendre exclusifs.

Mme Homobono nous répond ensuite sur la répartition de la baisse des effectifs qui n'est pas encore finalisée. Les pré dialogues de gestion ont eu lieu et il y a eu des propositions de plafond d'emplois. Il faudra tenir compte du transfert de la mission « import Bio » dans les directions concernées.

Des efforts seront demandés à tous les niveaux d'organisation mais pas de manière égale.

Le gouvernement a demandé à la DGCCRF comme à d'autres administrations plus d'accompagnement des entreprises, cela se traduit par plus d'information sur le site internet de la DGCCRF, de la pédagogie sur la mise en œuvre des premiers contrôles et de la méthodologie pilotée par le niveau régional, comme par exemple expliquer les textes aux fédérations professionnelles.

Pour la CFDT, les agents de la DGCCRF faisaient déjà tout cela mais les baisses d'effectifs, l'augmentation des réglementations à faire appliquer, les nouvelles suites demandent beaucoup de temps aux agents qui ont de ce fait moins de temps pour informer les entreprises. De plus, les indicateurs étant gérés comme une fin en soi et non comme un outil, la pression augmente sur les agents.

Pour l'administration c'est le niveau régional qui doit s'occuper de cet accompagnement pour libérer du temps aux agents en département afin de séparer le niveau de contrôle du niveau de pédagogie. La CFDT est dubitative sur ce partage, la partie « pédagogie » risque d'être confiée à de jeunes agents peu expérimentés ce qui pourrait être contre-productif.

- Mme Homobono a ensuite fait un point sur le projet de loi ESSOC (un Etat au Service d'une Société de Confiance)

Le droit à l'erreur, inscrit dans ce projet, commence à être circonscrit, il ne sera pas applicable au droit communautaire, aux textes punis de sanctions pénales, ni aux textes concernant la santé et la sécurité.

De plus ce qui n'est pas régularisable, ne serait soumis au droit à l'erreur, par exemple les dépassements de délais de paiement.

Le droit au contrôle, créé par le projet de loi, est plus problématique pour la CFDT, en effet, il s'agit de la possibilité pour une entreprise de demander un contrôle à l'administration dont les résultats seront opposables aux services de contrôle pour une durée et dans des conditions qui restent à définir.

À nouveau l'administration envisage de séparer le contrôle et le droit au contrôle qui ne seraient pas gérés par les mêmes personnes.

Pour la CFDT, la DGCCRF, avec le niveau d'effectifs qui est le sien et sans autorité hiérarchique entre département et région, ne peut en aucun cas gérer à la fois un accompagnement des entreprises et les contrôles. Le projet de loi ESSOC ne doit pas concerner les contrôles de la DGCCRF.

Les scandales récents (moteurs diesel truqués, œufs contaminés au fipronil et lait infantile contaminé par la salmonelle) montrent que la confiance n'exclut pas le contrôle. Les consommateurs ont besoin d'une administration efficace, réactive et tournée exclusivement vers son cœur de métier.

Il n'est pas nécessaire que les agents fassent plus de pédagogie qu'ils n'en font déjà.

5. Elections professionnelles 2018

Les élections professionnelles feront l'objet d'un premier groupe de travail le 24 janvier 2018.

6. Bilan PARRÉ (Prime d'Accompagnement de la Réorganisation Régionale de l'Etat)

Concernant le versement de la prime PARRÉ, à la DGCCRF, tous les dossiers déposés ont été traités, il n'y a eu ni réclamation, ni contentieux à ce jour. Les agents concernés ont jusqu'au 1^{er} janvier 2020 pour faire valoir leurs droits.

7. Premier baromètre social des DDI pour les agents du Ministère de l'économie

Pour la CFDT, ce document permet de balayer un argument souvent opposé aux agents de la DGCCRF en département celui du corporatisme. Alors que les DDI (Directions Départementales Interministérielles) ont huit ans, on constate que les agents de la DGCCRF sont en décalage par rapport aux autres agents, ils n'ont pas la culture de la DDI. Les collègues sont pessimistes sur leur évolution de carrière, ils ont une charge de travail lourde et peu de temps pour l'effectuer. Ils sont victimes d'injures et d'agressions, enfin le rythme de travail a une incidence négative sur leur santé.

L'administration partage ce point de vue.

Les points à l'ordre du jour de ce comité technique ont prouvé, s'il en était encore nécessaire, que la situation de la DGCCRF est très dégradée : baisse des effectifs, augmentation des missions, réorganisation territoriale, manque de perspectives de carrière pour les agents, manque de moyens, RPS. La CFDT interpelle l'administration qui doit réagir car il en va de la survie même de notre administration.