



CCRF &
LABORATOIRES

ACTUALITES

2019 – n°17

20 mai 2019

Comité technique Personnels et missions

14 mai 2019

Le plan stratégique avance.

La CFDT était représentée par Marie **PIQUE** (CFDT), Marine **MANOHA** (DDPP 74), Rémi **DELARUE** (DDPP 13), Caroline **CHAUVIN** (DDCSPP 35) et Marie **BLANCHO** (CFDT).

Ce comité technique était présidé par Mme Virginie BEAUMEUNIER en présence de M. André SCHWOB chef de service de soutien au réseau, Mme Coralie OUDOT sous-directrice de la coordination et des ressources, Mmes Françoise MESANGE, Claude HEDOUX, Soupany CODUYS (bureau 2A), et M. Jérémy VALLET (bureau 2D).

La CFDT a prononcé une déclaration liminaire :

« Madame la Présidente,

La CFDT vous remercie de l'effort entrepris sur le dialogue social depuis ce début d'année 2019, vous informez les organisations syndicales de l'avancée du plan stratégique et des arbitrages interministériels, vous avez également, comme vous vous y étiez engagée, mandaté l'IGS sur la mission import.


Sur le plan stratégique, l'entreprise de dialogue social est louable mais elle sonne malheureusement creux, tant les documents préparatoires du CT PM qui détaillent le plan stratégique sont vagues et imprécis. Ils semblent avoir été écrits par des personnes qui croient avoir compris les missions de la CCRF et le travail des agents tout en ne les ayant jamais exercées. Certaines phrases des documents semblent même avoir été écrites uniquement pour faire plaisir aux organisations syndicales. C'est raté !

Si le plan stratégique a pour but de moderniser l'action de la CCRF et de rendre les agents et leur travail plus efficace et visible, il serait grand temps d'impliquer des enquêteurs et cadres du terrain.



De plus les arbitrages interministériels sont tout juste évoqués dans les documents et rien ne transparait sur la fusion des secrétariats généraux.

La lecture des documents envoyés avant le CT PM ne permet donc pas à la CFDT d'appréhender concrètement le plan stratégique. Les fiches présentent surtout des idées et des concepts. L'administration présente comme acquis le fait que des missions soient déléguées à des opérateurs privés mais quelles missions et comment cela va-t-il se dérouler, cela n'est toujours pas indiqué ! La CFDT refuse toute délégation de contrôles à des opérateurs privés.

 @cfdtccrfscl

 @cfdtccrflaboratoires

 51 avenue Simon Bolivar 75019 Paris
 cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr

 01 56 41 55 58
 01 56 41 55 59



Cfdt:

**CCRF &
LABORATOIRES**

La Cfdt a cependant bien compris en lisant les documents que ce qui devait désormais guider l'action de la DGCCRF c'était les entreprises Françaises vertueuses et les informations que celles-ci voudraient bien nous donner. Dans un même paragraphe, l'administration parle d'enquêtes complexes pour débusquer les fraudes puis de choyer les entreprises Françaises vertueuses. Tout cela est antinomique et très conceptuel. Il faut méconnaître totalement le métier d'enquêteur pour croire que des entreprises seraient 100% vertueuses et que l'on pourrait s'y fier totalement.

De plus, ce plan stratégique va se déployer à effectif décroissant, comment dès lors les agents de la DGCCRF vont-ils avoir le temps d'appréhender les nouvelles méthodologies d'enquêtes complexes, la nouvelle politique de suite, les indices dans la commande publique, tout en voyant les bureaux voisins se vider et la charge de travail s'accumuler. De plus, tout changement profond induit une baisse d'activité temporaire, le temps de la montée en charge du nouveau dispositif, cette baisse conjoncturelle a-t-elle été anticipée par l'administration ?

*Le volet RH est vaguement évoqué dans la fiche 1 et renvoyé à plus tard, il nous semble pourtant essentiel de parler de politique RH simultanément. Il transparait des documents et de la politique actuelle de recrutement que l'administration privilégie le recrutement d'agents de catégorie A mais sans parler métier. **A la DGCCRF tous les agents sont des enquêteurs, c'est notre force, malheureusement l'organisation des DDI a empêché un certain nombre d'agents d'aller sur le terrain en multipliant les fonctions support et les chefs de pôle C ont demandé toujours moins d'agents de catégorie B au profit des agents de catégorie A, sans que cela ne soit jamais remis en question.** Aujourd'hui à la DGCCRF les agents de catégorie C et B sont méprisés et c'est inacceptable.*

De plus, recruter majoritairement des agents de catégorie A sans leur proposer de perspectives de carrière est une politique très court-termiste.

*Enfin, ce plan stratégique et les divers arbitrages interministériels attendus et redoutés ainsi que les nouvelles baisses d'effectifs sont une énième restructuration que la DGCCRF subit. D'autres directions de Bercy ont été encouragées dans des circonstances moins difficiles avec des **augmentations indemnitaires.** Sur ce plan-là aussi, la DGCCRF est le parent pauvre de Bercy et la Cfdt attend un engagement fort de notre ministre et directrice générale sur ce point. »*

Mme Beaumeunier n'a pas formellement répondu aux déclarations liminaires et a présenté l'ordre du jour. Ce comité technique était informatif et avait pour but de présenter un point d'étape sur le plan stratégique et d'intégrer éventuellement des remarques.


Mme Beaumeunier précise que le plan stratégique fixe le cap pour les cinq prochaines années et sera décliné en plusieurs plans d'actions dont un plan RH (ressources humaines) sur lequel à ce stade l'administration ne donne aucune information excepté qu'il comprendra un aspect carrière pour les cadres afin de leur permettre de candidater à tous les emplois DATE (Direction de l'Administration Territoriale de l'Etat) mais rien n'est annoncé pour les agents de catégorie C, B et A.

La communication est un axe important, elle sera renforcée notamment en ce qui concerne le résultat des enquêtes mais également sur les suites avec le développement de la pratique du « name and shame » c'est-à-dire dire publiquement qu'une entreprise a commis une infraction et a été sanctionnée. Mais également en informant les consommateurs.

A ce sujet, la **CFDT** a demandé à l'administration de prendre systématiquement la défense des agents dans l'exercice de leurs missions mais aussi la réputation de la DGCCRF quand des





@cfdtccrfscl



@cfdtccrflaboratoires

 51 avenue Simon Bolivar 75019 Paris
 cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr

 01 56 41 55 58
 01 56 41 55 59

professionnels ou des journalistes minimisent notre action ou essayent de la tourner en ridicule, comme c'est actuellement le cas avec un viticulteur en Indre-et-Loire.

Sur la sécurité sanitaire des aliments, la mission inter inspections a démarré, le rapport est prévu pour la fin mai. A ce stade la DGCCRF est toujours habilitée. **Un arbitrage interministériel interviendra ensuite et ce sujet n'est pas à la main de la DGCCRF.**

La CFDT a interpellé Mme Beaumeunier sur le sujet des secrétariats généraux communs et le transfert d'emplois vers les préfectures. Ce sujet n'est pas non plus à la main de la DGCCRF même si chaque administration concernée a dû faire des propositions. Le nombre exact d'agents qui pourraient être concernés n'est pas encore connu et aucun arbitrage n'a été rendu. Sur ce sujet, il convient d'être vigilant et prudent.

Cinq fiches ont été proposées comme fil conducteur de la réunion :

1. Présentation générale du plan stratégique

L'administration s'appuie sur les remontées des agents de l'automne dernier et sur une dizaine d'ateliers auxquels ont participé une quarantaine d'agents d'administration centrale, de services déconcentrés, de cadres et d'enquêteurs pour légitimer les orientations choisies dans le plan stratégique.

Sur l'organisation territoriale Mme Beaumeunier indique que les frontières du département ne sont pas adaptées aux missions de la DGCCRF et rappelle qu'elle souhaite plus de mutualisation dans les départements à taille critique (une trentaine de départements sont concernés) avec une plus grande spécialisation des agents dans ces départements et un encadrement métier.

En clair, deux petites équipes CCRF (- de 7 agents) de deux départements limitrophes mutualiseraient leurs missions (sans mobilité forcée). Par exemple, un agent fera plutôt les contrôles de produits industriels dans les deux départements et un autre collègue fera plutôt les contrôles alimentaires. Ce projet a été présenté aux préfets de région le 17 mai par Mme Beaumeunier, une circulaire du premier ministre pourrait permettre les mutualisations dès 2020.

Pour la CFDT, le problème majeur des mutualisations est que les agents doivent faire beaucoup plus de trajet au quotidien dans l'exercice de leur mission ce qui aura un impact sur leur vie privée. De plus, il existe des problèmes juridiques dans le fait qu'un agent réalise des contrôles sous l'autorité de plusieurs DDI. **Les effectifs de la DGCCRF sont trop faibles et les rationaliser tout en continuant les baisses d'effectifs est ubuesque.**

Sur l'accueil des consommateurs, l'idée de l'administration est de centraliser la gestion des réponses écrites et téléphoniques faites aux consommateurs tout en dégageant du temps aux enquêteurs. Il s'agit également de nouer des partenariats avec des associations de consommateurs et de maisons de service au public et d'améliorer le recueil d'informations.

Pour la CFDT, à ce stade, il n'est plus question d'abandonner l'accueil des consommateurs mais à nouveau de rationaliser et de spécialiser pour faire face à la baisse des effectifs.

2. Présentation des orientations qui fixeront le plan stratégique

L'administration présente ses orientations stratégiques :

- Le recentrage de l'action de la CCRF sur les secteurs à plus forts enjeux et les pratiques émergentes.

L'idée de l'administration est de passer du contrôle à l'enquête en continuant à recruter prioritairement des agents de catégorie A.

La **CFDT** a interpellé l'administration sur ce sujet, tous les agents de la CCRF, quelle que soit leur catégorie sont formés au métier d'enquêteur. De plus, l'administration ne prévoit aucun déroulé de carrière pour les agents de catégorie A en dehors du concours d'IP.

- Le renforcement de la participation de la CCRF à l'élaboration et l'évaluation des politiques publiques en développant le rôle de capteur économique.

Mme Beaumeunier développe ici l'idée de développement des activités de veille économique et de tâches nationales exploratoires dans un secteur émergent comme elles existaient avant la RéAte.

La DGCCRF est la seule administration de Bercy à connaître le marché économique au plus près des territoires et des entreprises. Il s'agit de valoriser ce savoir et de le développer.

- L'évolution de la manière dont les missions sont exercées pour atteindre les deux premières ambitions.

Mme Beaumeunier veut des partenariats avec des entreprises qui feraient plus d'auto contrôles et qui communiqueraient les résultats de ceux-ci, en contrepartie de quoi ces entreprises seraient moins contrôlées.

Pour la **CFDT**, ici aussi nous sommes dans la gestion de la pénurie d'agents. Il ne faut pas oublier que l'entreprise LACTALIS pratiquait des autocontrôles ce qui ne l'a pas empêché de commercialiser du lait infantile contenant de la listeria.

L'administration envisage, de plus, de déléguer certains contrôles à des opérateurs privés, ce que **la CFDT refuse catégoriquement.**

Comme la DGCCRF n'a plus les moyens de travailler correctement en raison des baisses d'effectifs et de son organisation territoriale complexe, l'administration développe l'idée de « responsabiliser les entreprises » d'un côté et de donner plus d'informations au consommateur de l'autre pour qu'il soit plus vigilant. **Plutôt que de mettre les moyens nécessaires à l'action de la DGCCRF et à la protection du consommateur, l'administration choisit de faire moins sous couvert de modernisation.**

La **CFDT** a interrogé l'administration sur le contenu des contrôles qui seront délégués mais aucune décision ne pourra être prise avant que l'arbitrage sur la sécurité sanitaire ne soit rendu.

Mme Beaumeunier veut recentrer le travail des enquêteurs CCRF vers des enquêtes complexes et en conséquence les indicateurs de performance vont évoluer et un plan de formation en lien avec le PNE sera déployé.

- L'évolution de la politique des suites et la communication.

Il s'agit ici d'intégrer une dimension de communication à la politique des suites pour en renforcer l'effet pédagogique et dissuasif. Il convient également, selon Mme Beaumeunier, d'expliquer le sens de l'action de la CCRF.

3. Présentation de la fiche de priorisation du PNE

L'administration présente une grille (tableau Excel) qui a pour objectif de disposer d'une évaluation la plus objective possible des enquêtes pour sélectionner celles qui correspondent le mieux aux orientations qui seront définies par le plan stratégique. Cette grille sera utilisée en priorité par les bureaux sectoriels, service à compétence nationale (SNE) mais également en région pour les tâches régionales ou locales.

Aucun exemple n'a été présenté par l'administration, ce que la **CFDT** déplore car il est difficile de comprendre le principe de la priorisation sans savoir comment les enquêtes seront choisies. Les critères et leur pondération n'ont pas non plus été développés par l'administration même si Mme Beaumeunier a assuré que le consommateur faisait partie des critères importants. Toutes fois, on peut préciser que la grille de priorisation des TN prend en compte la sécurité des consommateurs. En revanche, elle paraît ne prendre en compte que partiellement la protection **économique** des consommateurs

L'administration présentera un exemple prochainement.

4. Point sur l'avancement du projet de développement d'outils mobiles accessibles à l'enquête

L'administration a fait l'un de ses fers de lance du développement d'outils mobiles pour l'enquête. Concrètement il s'agit de tablettes, smartphone ou ordinateurs ultra portables selon les besoins qui seraient déployés et permettraient aux enquêteurs d'avoir accès à SORA à distance mais également aux fichiers enregistrés sur leur espace personnel et de prendre des photos, de simplifier les prélèvements grâce à la dématérialisation, de faciliter l'emport des documents...

Un prototype sera développé par l'école centrale Supélec puis l'outil sera réalisé par le SICCRF. Le but de l'administration est de pouvoir tester rapidement un outil avec une trentaine d'agents dès septembre 2019 afin de voir si cela fonctionne et intéresse les agents.

Pour la **CFDT**, permettre aux agents de ne plus utiliser leur propre téléphone en contrôle est une bonne chose. La modernisation des outils est intéressante également mais la **CFDT** se soucie du droit à la déconnexion.

Les outils pour travailler de façon nomade ont des conséquences sur la qualité de vie des travailleurs, notamment parce qu'ils exercent une pression supplémentaire sur leur travail.

L'expérimentation devra prendre en compte ce paramètre.

5. Point sur le déploiement de l'application SignalConso

SignalConso est une application web qui fonctionne déjà, elle est toujours en expérimentation notamment dans la région Auvergne-Rhône-Alpes mais tout consommateur peut déjà faire un signalement qui concerne une autre région.

L'idée de l'administration est que les entreprises adhèrent au système et corrigent d'elle-même les problèmes afin de soulager le travail des enquêteurs. Les enquêteurs iraient dans l'entreprise uniquement en cas de problème grave ou récurrent.



Cfdt:

CCRF &
LABORATOIRES

Pour la **CFDT**, l'expérience de BLOCTEL devrait permettre à l'administration de savoir que les entreprises sérieuses pourront, peut-être, se corriger d'elle-même mais que les entreprises fraudeuses détourneront rapidement le système contre l'administration. Le concept de SignalConso ne peut pas reposer uniquement sur la bonne volonté des entreprises. La confiance n'évite pas le contrôle.

Ce comité technique a montré une équipe de direction totalement mue par la volonté de modernisation de la DGCCRF qui passe notamment par des outils mais aussi par un changement de paradigme en sortant de la politique du chiffre.


Cette volonté est intéressante car pour la CFDT la modernisation de la DGCCRF est un sujet important et sérieux qui doit être initié.

Cependant ce chantier ne peut pas se faire qu'avec le prisme de la réduction des effectifs et en se basant essentiellement sur la bonne volonté des entreprises et le cercle vertueux.

Ce concept développé par l'administration démontre une grande méconnaissance des contrôles réels des agents de la DGCCRF et un certain parisianisme en se focalisant essentiellement sur les grands opérateurs qui s'inquiètent de leur réputation.





@cfdtccrfscl



@cfdtccrflaboratoires

 51 avenue Simon Bolivar 75019 Paris
 cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr

 01 56 41 55 58
 01 56 41 55 59