



CCRF &
LABORATOIRES

EXPRESSION CFDT

9 JUIN 2023

Madame la Directrice générale,

Tout d'abord nous vous souhaitons la bienvenue.

Vous avez peut-être déjà eu l'occasion de le constater, la direction à la tête de laquelle vous venez d'être nommée, la DGCCRF, c'est une petite administration aux missions aussi variées que passionnantes. Elle rencontre toutefois des difficultés liées notamment à son organisation, son manque d'effectifs, ses missions convoitées, ... Difficultés dénoncées tant par les agents que par la CFDT qui porte des ambitions d'améliorations concrètes et souhaite ici rapidement vous les exposer à l'occasion de cette première rencontre.

En premier lieu, nous évoquerons l'organisation structurelle imposée qui plombe la DGCCRF.

Issue de la réATE, cette organisation est loin d'être fonctionnelle. Les personnels de la DGCCRF en DDI et en D(R)(I)EETS sont placés dans **deux interministérialités** distinctes et l'essentiel des enquêteurs **échappe à l'autorité directe de la DGCCRF**. En DDPP et DDETSPP, les agents sont quasiment considérés comme appartenant au Ministère de l'Intérieur. Gérés par des circulaires, instructions et autres textes issus du MI, ils répondent en priorité aux sollicitations des préfets et se sentent **abandonnés par la DGCCRF et le ministère de l'Economie**. La gestion RH par les Secrétariats Généraux Communs génère des situations ubuesques tant les contraintes liées aux métiers de la CCRF sont méconnues et incomprises (difficulté remboursement frais de mission/repas du midi).

Ni les tentatives de revenir sur les décisions politiques désastreuses de 2008, ni les volontés successives d'améliorer le fonctionnement dans le cadre contraint de cette inter-ministérialité n'ont été couronnées de succès.

Ces dernières années, la direction a voulu faire bonne figure en s'exprimant pour défendre ou valoriser l'architecture en place. Ainsi, elle s'est coupée encore un peu plus des cadres et des agents des services déconcentrés qui eux constatent au quotidien combien la « tuyauterie administrative » nuit à l'efficacité du service public.

S'agissant des effectifs,

La DGCCRF a subi des **baisses importantes** d'effectifs au cours des 15 dernières années. Même s'ils sont stabilisés depuis peu, ils n'en demeurent pas moins **très insuffisants**. Après avoir cautionné des **implantations à faible effectif**, des décisions correctrices continuent d'être prises pour les maintenir en vie. Pour rappel, 38 départements sont à moins de 10 agents CCRF dont 14 à moins de 6.



EXPRESSION CFDT

9 JUIN 2023

CCRF &
LABORATOIRES

Pour la CFDT, le remède de **l'interdépartementalité** n'est pas la solution compte tenu des distances, du temps d'intervention et de la multiplication des autorités hiérarchiques. Dans les départements concernés, les conditions de travail s'en trouvent encore plus dégradées. A effectif constant ou en baisse, les tentatives antagonistes se sont succédées. Dans un premier temps les effectifs des pôles C ont été priorités, puis les départements ruraux, et désormais, l'administration décide d'appliquer stricto sensu le critère 2P2E. Quelle logique poursuit l'administration ?

En parallèle, le seul service d'enquête encore à la main de la DG, c'est-à-dire le **SNE** ne cesse de se développer ; preuve que l'organisation administrative imposée est un frein à l'exercice de nos missions. Les enquêteurs de DD, à qui il est demandé de faire de « beaux dossiers », regrettent que les enquêtes intéressantes puissent leur échapper. Au total, ni les uns, ni les autres ne sont dans une situation confortable tant les fraudes et les arnaques pullulent et nos moyens humains sont insuffisants. Un paradoxe apparait, d'un côté des dossiers qui se complexifient et de l'autre des TN qui répondent uniquement à une logique de communication, comme la TN anti-inflation.

Pour la CFDT, l'augmentation ponctuelle liée aux JO n'est qu'un trompe-l'œil ; compte tenu de la nature des missions fixées par le ministre, la DGCCRF doit voir augmenter de façon pérenne ses effectifs.

Un autre danger pèse sur notre administration et concerne nos missions. Elles sont souvent enviées voire convoitées, ce qui laisse planer les pires craintes sur l'avenir de la CCRF

En se penchant sur le récent passé, force est de constater que les succès de la DGCCRF causent sa perte, les agents le constatent et ceci crée un malaise renouvelé car Bercy perd avec régularité tous les arbitrages interministériels. Paradoxalement, la volonté de créer une police unique de la sécurité sanitaire des aliments découle directement du scandale Lactalis, malgré une bonne gestion du dossier par la DGCCRF. Depuis, plusieurs crises sanitaires exceptionnelles ont intensément mobilisé la DGCCRF qui était sur tous les fronts. Vous comprendrez que les collègues se sont sentis désavoués à l'annonce de cette réforme.

Tous, nous craignons que la perte de la Sécurité Sanitaire des Aliments ne soit qu'une étape vers l'abandon complet du secteur alimentaire. Au quotidien, nous observons, au grand détriment du consommateur, que les objectifs de la rue de Varenne ne sont pas ceux de Bercy.

Ici et là, la Douane lorgne également vers des pans de nos missions, les vins et spiritueux, la sécurité des produits industriels.

Dans ce contexte, Madame la Directrice Générale, tous vos agents sont impatients de connaître les objectifs de votre lettre de mission pour consolider la maison, stabiliser les missions et lever les incertitudes croissantes quant à l'avenir de leur administration. Les attentes sont fortes pour mettre fin au démantèlement continu de la DGCCRF.



EXPRESSION CFDT

9 JUIN 2023

CCRF &
LABORATOIRES

La DGCCRF n'est pas la seule à connaître des bouleversements successifs, la CFDT s'inquiète tout autant pour l'avenir du SCL, dont vous partagez la tutelle. Rarement mis en avant, le **SCL** est essentiel dans nos enquêtes. Il est pourtant régulièrement oublié par Bercy lorsque des mesures d'amélioration sont accordées soit à la Douane, soit à la CCRF. Les **projets de réorganisation en cours menacent** nos collègues scientifiques. Les **fermetures de sites** sont inacceptables pour la CFDT. Si elles se concrétisent, elles nécessiteront impérativement un **plan d'accompagnement** ambitieux et approprié. Le transfert des missions SSA à la DGAI pourrait également faire évoluer la **gouvernance** du SCL. Tous ces bouleversements et l'absence de transparence associée à un **dialogue social** de façade, sont loin de rassurer les agents du SCL.

Les interrogations de nos collègues portent également sur leurs perspectives de carrière au sein de la CCRF.

Ce sujet constitue un véritable enjeu pour la CFDT car il s'agit de répondre aux aspirations professionnelles des agents et dont il ne faut pas se déconnecter.

Avec une pyramide hiérarchique inversée, la CCRF est particulièrement atypique. L'essentiel de vos agents sont des inspecteurs. De récentes décisions ont consisté à **stopper le recrutement en B** ce qui emporte deux conséquences, le malaise des contrôleurs et l'absence de perspectives pour nos collègues de **catégorie C**. Pour la CFDT, il est urgent de les sortir de cette voie sans issue.

La politique de recrutement récente consiste à ne développer que la population des cadres A. Or, pour la CFDT, notre administration doit s'appuyer sur toutes les catégories. Cette orientation est d'autant plus incompréhensible en l'absence d'un **grade de débouché hors encadrement** pour les inspecteurs. L'emploi d'inspecteur expert n'a pas vocation à assurer ce débouché car il est contingenté et donc insuffisamment proportionné à la population des promouvables.

La fonction d'encadrant n'attire pas à la CCRF, ceci signifie que beaucoup d'inspecteurs renoncent à se présenter au concours. Année après année, le taux de promotion au grade d'IP n'est jamais maximisé. Pour nos **cadres**, la seule perspective est d'accéder aux emplois DATE, ce qui revient à quitter la CCRF.

Le second volet des négociations sociales qui s'ouvre très prochainement devra donc aborder ces chantiers sans oublier une seule catégorie.

Les moyens d'exercice des missions doivent également être questionnés

L'**offre de formation continue** est essentiellement tournée vers les TN en cours. L'accès aux formations dites transversales (comptabilité, économie, méthodologie d'enquête, ...) est encore trop restreint (le nombre de places et de sessions sont limités). Or, pour faire face à l'évolution de l'économie et des pratiques frauduleuses, la CCRF a besoin que ses agents se forment et mettent à jour leurs connaissances. La multiplication des **webinaires**, bien qu'ils permettent une réactivité et une participation facilitée, ne saurait être la seule solution pour répondre aux besoins de formation des agents. Le distanciel ne se prête pas à tous les enseignements.



EXPRESSION CFDT

9 JUIN 2023

CCRF &
LABORATOIRES

S'agissant de la **formation initiale**, les chicaneries que l'administration oppose aux stagiaires sont contreproductives et leur donnent une mauvaise image de leur nouvel employeur. Tant de sujets à traiter : les lieux de stage, l'interclassement ...

Les **moyens de l'ENCCRF** méritent d'être développés à la hauteur des recrutements, des missions et de leur complexité.

D'autre part, il ne faut pas négliger l'essentiel pour les investigations. Nous nous devons d'être dotés d'équipements informatiques, de logiciels et d'applications métiers performants et adaptés. Le **rôle du SICCRF** est crucial et les effectifs dédiés doivent être en adéquation avec les évolutions souhaitées pour la CCRF.

Quant aux **locaux**, la tentation de vouloir copier le modèle des startups (open space, flex office ou bureaux partagés à plus de 3 agents) n'est pas compatible avec nos métiers d'enquêteurs et les fonctions supports associées et ne permet pas des conditions de travail optimales. Ces types d'aménagements sont pourtant envisagés dans certaines réorganisations à venir.

Enfin, la CFDT souhaite souligner l'importance du dialogue social

Les corps intermédiaires sont particulièrement utiles à la CCRF pour que les messages franchissent les barrières interministérielles et circulent dans les deux sens et dans toutes les implantations. En effet, de son côté l'administration n'y parvient pas toujours.

Le traitement réservé aux organisations syndicales conduit à appauvrir l'information des agents. Les signaux patiemment remontés par les organisations syndicales n'ont pas été suffisamment pris au sérieux alors que leurs craintes se sont souvent concrétisées.

La CFDT, très attachée au dialogue social, attend du **renouveau** en la matière. Pour nous, il est indispensable que les instances et les espaces de négociations soient constructifs et permettent de débattre de tous les enjeux et des évolutions à apporter. Les documents adressés aux OS en vue du groupe de travail du 14 juin n'augurent pas vraiment d'un changement de méthode.

Le tableau que nous venons de peindre n'est pas lumineux. Nous ne sommes pas loin de penser qu'une volonté est intervenue pour tenter de désespérer la communauté de la DGCCRF, touche par touche et à chaque échelon de sa population.

Cependant, nos collègues, intimement persuadés de l'utilité de leurs missions sont la richesse de notre administration. Ils méritent dorénavant une pause dans les réformes, un soutien. Pour la CFDT il est donc urgent qu'un nouveau cap soit fixé à la DGCCRF redonnant confiance et motivation à ses agents dans l'exercice de leurs missions qu'ils ont à cœur de défendre.

La CFDT se tient prête à s'engager dans de véritables négociations au profit des agents et de notre administration. La CFDT souhaite que l'échange collectif de ce jour soit suivi d'une **bilatérale** qui permettrait d'exposer plus précisément nos pistes sur l'ensemble des sujets évoqués précédemment.