Cfdt:
CCRF & LABORATOIRES

ACTUALITES

2023 – n°9

3 octobre 2023

GROUPE DE TRAVAIL DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RÉSEAU CCRF

MARDI 26 SEPTEMBRE 2023

La CFDT était représentée par Marine **MANOHA** (DDPP 74), Laure **FRERET** (SNE Rennes), Aude **BELLET** (DREETS PACA), Yohann **AUBRY** (AC bureau 3D) et Alexandre **VASSIEUX** (DDPP 94).

En préambule, les organisations ont unanimement souligné une transmission très tardive des documents préparatoires, rendant leur examen complexe au regard de leur volumétrie et du délai contraint. La CFDT prend acte de l'engagement de l'administration à s'améliorer sur ce point.

Ce groupe de travail du Comité Social d'Administration de Réseau CCRF (CSAR) était présidé par Monsieur André SCHWOB (chef du Service du soutien au réseau), assisté de Madame Hélène CHARPENTIER (sous-directrice Ressources humaines) ainsi que Messieurs Ary BEAUJOUR (bureau 2A), Jean-Yves SAVOIE (bureau 2B) et Madame Claude HEDOUX (bureau 2A).

À l'ordre du jour :

- **Négociations sociales – Mesures statutaires pour la catégorie C : promotions inter-catégorielles de C en B**
- **Régime indemnitaire**
- **Élaboration du plan stratégique de la DGCCRF et suites à donner à l'Observatoire interne**
- **Télétravail : point sur les données relatives au télétravail des services centraux de la DGCCRF, communiquées dans le cadre du Comité de suivi de l'accord télétravail en Administration Centrale pour le Ministère**
- **Questions diverses**

NÉGOCIATIONS SOCIALES – MESURES STATUTAIRES CATÉGORIE C : PROMOTIONS INTER-CATÉGORIELLES DE C EN B

Lors de l'élaboration du projet d'agenda social, il avait été unanimement décidé de donner la priorité aux discussions concernant l'avenir de la catégorie C. Pour la CFDT, il y avait urgence, car nos collègues sont dans une impasse depuis l'arrêt des recrutements en B, entraînant *de facto* l'absence de promotions de C en B.

@cfdtccrfscl
@cfdtccrflaboratoires

51 avenue Simon Bolivar 75019 Paris

cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr

L'administration a communiqué aux organisations syndicales des données chiffrées sur les agents constituant la population des adjoints de contrôle (par catégorie d'âge, par genre et par grade). Une distinction entre sédentaires et enquêteurs est également effectuée, ce que la CFDT estime inopportun. L'administration se défend de vouloir en faire un critère de sélection, tout en laissant entendre qu'un agent de catégorie C enquêteur aurait davantage ses chances pour une promotion …

À date, 67 agents du corps des adjoints de contrôle de la CCRF sont recensés (22 AC, 26 ACP2 et 19 ACP1), dont 49 remplissent les conditions statutaires pour une promotion au choix dans le corps des contrôleurs.

PROPOSITIONS DE L'ADMINISTRATION

L'administration annonce vouloir agir à court terme, le plus rapidement possible. Elle remet d'emblée l'ambition d'une réflexion de fond portant sur des mesures structurantes à des négociations qui pourront être menées en 2024.

Afin de redonner des perspectives de carrière aux agents de catégorie C qui sont actuellement dans une impasse, l'administration a soumis au secrétariat général des ministères économiques et financiers (SG de Bercy) les quatre propositions suivantes :

- La mise en place d'un plan de promotion au choix en catégorie B des agents C dans l'hypothèse d'une extinction progressive du corps
- L'accès au corps des adjoints administratifs dans l'hypothèse d'une extinction du corps
- L'accès au corps des secrétaires administratifs
- **La possibilité de promotion de C en B par liste d'aptitude en application de la clause de sauvegarde du décret transversal sur les catégories B**

L'administration fait savoir que parmi ces quatre propositions, les trois premières apparaissent inopérantes (refus certain de la DGAFP, niveaux de rémunération inférieurs ou encore absence de perspectives d'évolution dans les corps listés). Par conséquent, seule la quatrième est retenue.

Ainsi, dans l'attente de mesures plus structurantes, et donc à droit constant, l'administration propose un dispositif à court terme visant à relancer les promotions de C en B, s'articulant autour de deux mesures cumulatives :

- la mise en œuvre de la clause de sauvegarde prévue au décret n°2009-1388
- la mise en œuvre du plan ministériel de qualifications (PMQ) 2024-2025.

- ***Mise en œuvre de la clause de sauvegarde***

L'administration propose de mettre en œuvre la clause de sauvegarde prévue à l'article 9 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État :

> *« ce nombre* [de promotions] *peut être calculé en appliquant une proportion d'un cinquième à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations »*

Cette clause de sauvegarde peut être activée si elle permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application des dispositions statutaires applicables à chaque corps. Au cas présent, **l'application de cette clause permettrait d'envisager quatre promotions de C en B dès 2023** (un cinquième de 5 % de l'effectif du corps des contrôleurs CCRF - 385 agents).

Cette clause de sauvegarde sera reconduite les années suivantes. Toutefois, étant liée au nombre d'agent dans le corps des contrôleurs CCRF, le chiffre de 4 n'est pas figé. En l'absence

de recrutement en B et du fait des promotions grandissantes de B en A, la population des B à la DGCCRF ne cesse de diminuer.

Une interrogation demeure : pourquoi cette clause de sauvegarde n'a-t-elle pas été appliquée depuis l'arrêt des recrutements en B en 2020 ? L'administration a ainsi privé les adjoints de contrôle CCRF d'au moins 12 promotions au choix sur les 3 dernières années.

L'administration a certainement considéré que seule la clause de sauvegarde du décret spécifique des contrôleurs CCRF (décret n°2010-1720) trouvait à s'appliquer et sa rédaction, différente de celle du décret n°2009-1388, ne permettait aucune promotion. Si l'administration avait porté ce dossier plus tôt auprès du SG de Bercy, peut-être que cette solution serait apparue avant….

Constatant que la mesure aurait pu et aurait dû être mise en œuvre en 2020, 2021 et 2022, la CFDT s'est exprimée pour qu'un « rattrapage » de ces promotions perdues soit fait.

Une instruction précisera les conditions de nomination au choix au grade de contrôleur de 2ème classe de la CCRF, avec comme mesures principales :

- Tous les agents promouvables sont réputés être candidats à la promotion.
- Les nominations au choix dans le corps des contrôleurs sont prononcées sur place.
- Un dispositif de binômage avec un agent expérimenté est envisagé par l'administration.
- Les agents promus suivront une formation d'adaptation à l'emploi de quelques semaines, organisée par l'ENCCRF.

  A ce stade, la durée de la formation n'est pas fixée mais elle sera d'une durée d'au moins 2 semaines. Pour la CFDT, il s'agit d'une information qui devrait pourtant être connue des agents dès la lecture de l'instruction. De plus, la CFDT revendique la réservation de l'hébergement et l'avance des frais comme c'est le cas pour la formation des lauréats du concours d'IP. L'administration n'y est pas fermée.

  Pour la CFDT, une réflexion doit être menée sur la durée de cette formation et ses modalités :

  - Faut-il augmenter la durée de formation ?
  - Si la durée est augmentée, les semaines de formation doivent-elle forcément être consécutives ?
  - Faut-il envisager une partie de la formation commune à tous les promus (formation socle) et le restant axé sur des besoins plus spécifiques ?

  Il est envisagé de prononcer les promotions 2024 en début d'année afin d'organiser une formation commune aux promus 2023 et 2024 en juin prochain.

- **S'agissant des critères de sélection, la CFDT s'oppose à une distinction sédentaires/enquêteurs.** Pour la CFDT, ce serait une erreur de considérer que les agents de catégorie B doivent être enquêteurs. À la DGCCRF, de nombreuses fonctions sédentaires sont exercées par des agents de catégorie B, A et A+ (contentieux, animation/pilotage, répondant RéponseConso, RH, fonctions d'appui à l'enquête…). En outre, pour les promotions au choix de B en A, le fait d'exercer des missions sédentaires ne prive pas les collègues d'une promotion. Il n'y a donc aucune raison de restreindre, en fonction de ce critère, l'accès à la catégorie B pour nos collègues adjoints de contrôle.

Sur ce point, il est envisagé que l'instruction indique *« Conformément au point 6.2.2 de la procédure PR-2A-RH-004, les dossiers des agents remplissant les conditions statutaires requises sont examinés au regard des critères généraux cités ci-dessus et à l'aune du parcours de carrière de l'agent et de son expérience (qualifications et compétences acquises), de son engagement professionnel et de sa manière de servir, ainsi que de ses capacités à s'approprier de nouveaux domaines ou de nouvelles responsabilités.*

En particulier, la capacité de l'agent à occuper les fonctions de catégorie B dévolues aux contrôleurs CCRF doit être explicitée. »

Par ailleurs, la CFDT demande à ce que l'instruction prévoit que tous les agents promouvables soient classés, ce qui n'était pas le cas dans sa rédaction initiale.

La date de publication de l'instruction n'est pas encore connue mais l'administration annonce d'ores et déjà un calendrier serré pour que les promotions 2023 soient prononcées avant la fin de l'année.

- ***Plan ministériel de qualification***

Le ministre Gabriel Attal avait annoncé au CSAM du 6 juillet dernier la mise en place d'un **Plan ministériel de qualification (PMQ)** pour 2024 et 2025 qui se traduirait par une augmentation de 10% des promotions inter catégorielles. Au titre de ce plan, la DGCCRF a porté auprès du SG de Bercy une demande d'un volume complémentaire de promotions de C en B compris entre 7 et 10 pour chacune des années du Plan.

A ce stade, le volume accordé n'est pas stabilisé. **La répartition de ce surcroît de promotions inter-catégorielles étant à sa discrétion, l'administration propose de l'affecter en totalité aux promotions de C en B pour 2024 et 2025.**

Si on additionne les promotions envisagées au titre de la clause de sauvegarde et celles liées au Plan ministériel, à ce stade des discussions avec le SG, ce sont entre 26 (fourchette basse) et 32 (fourchette haute) promotions de C en B qui pourraient être proposées d'ici au 31 décembre 2025

Pour compenser les promotions non réalisées au titre de la clause de sauvegarde sur 2020, 2021 et 2022, **la CFDT demande que le niveau du PMQ soit d'au moins 13 promotions par an, ce qui porterait à 38 le nombre de promotions de C en B *a minima* d'ici au 31 décembre 2025 :**

	Promotions au titre de la clause de sauvegarde	Promotions au titre du PMQ (à ce stade des discussions avec SG)	Total (à ce stade des discussions avec SG)	Promotions au titre du PMQ (demande de la CFDT)	Total (demande de la CFDT)
2023	4	/	4		4
2024	4 au mieux (selon effectifs B CCRF)	7 à 10	11 à 14	13 au moins	17 au moins
2025	4 au mieux (selon effectifs B CCRF)	7 à 10	11 à 14	13 au moins	17 au moins
Total	**12**	**14 à 20**	**26 à 32**	**26 au moins**	**38 au moins**

Les modalités de nominations au choix seraient identiques à celles prévues pour les promotions réalisées au titre de la clause de sauvegarde.

POSITION DE LA CFDT SUR L'ENSEMBLE DES MESURES PROPOSÉES

La CFDT apporte une appréciation mitigée sur les annonces faites par l'administration lors du groupe de travail.

La **CFDT** se félicite qu'enfin des solutions concrètes et applicables dans un délai raisonnable soient apportées pour nos collègues de catégorie C. Elle regrette néanmoins le loupé magistral concernant les promotions de C en B qui auraient pu être réalisées au titre de la clause de sauvegarde entre 2020 et 2022. Ce sont ainsi 12 promotions qui auraient pu être réalisées, et qui sont perdues. En réparation du préjudice, **la CFDT exige que l'administration, lors de la négociation avec le SG de Bercy sur la volumétrie du PMQ, défende un minimum de 13 promotions par an au titre du PMQ 2024-2025, ce qui pourrait porter le nombre de promotions à 38 d'ici au 31 décembre 2025.**

Concernant les critères de choix parmi les agents promouvables, l**a CFDT met en garde l'administration sur la confusion entre métier de contrôleur et fonctions d'enquêteur.** En effet, bon nombre d'agents de catégorie C procèdent d'ores et déjà à des actes d'enquête, leurs contrôles étant enregistrés dans SESAM ; parallèlement, un certain nombre d'agents de catégorie B, A, voire occasionnellement A+ ont des fonctions entièrement sédentaires, que ce soit en fonctions d'appui à l'enquête, au titre de l'animation et du pilotage, ou autres. Il convient donc d'éviter l'amalgame. **Au même titre, la CFDT soutient qu'aucune discrimination ne saurait être faite entre agents de catégorie C ayant déjà pratiqué ou non des contrôles, ou bien souhaitant en pratiquer ou non.**

Malheureusement, en l'absence de CAP, les contours des modalités de classement départementaux, régionaux et nationaux visant à départager les agents promouvables risquent de demeurer opaques.

Enfin, la CFDT rappelle son attachement à la linéarité des carrières.

La **CFDT** regrette par ailleurs que l'administration n'ait pas souhaité ouvrir dès à présent le volet structurel des négociations sociales pour les agents de catégorie C. Pour la **CFDT**, il ne faut pas **déconnecter le court terme et le moyen terme.** En effet, si le PMQ n'est pas reconduit au-delà de 2025, nos collègues se retrouveront de nouveau dans une situation très insatisfaisante.

Pourquoi attendre 2024 pour évoquer la possibilité de rouvrir le concours de contrôleur de la CCRF ? Ou bien la possibilité d'ouvrir le concours interne spécial seul (ce qui nécessite une modification des textes s'il n'est pas adossé à un concours de contrôleur B CCRF) ?

Pour la **CFDT**, la voie des concours doit être proposée aux collègues de catégorie C au plus vite. Dans l'hypothèse d'une ouverture du concours interne spécial seul, une modification des textes étant nécessaire, il convient d'anticiper dès maintenant.

RÉGIME INDEMNITAIRE

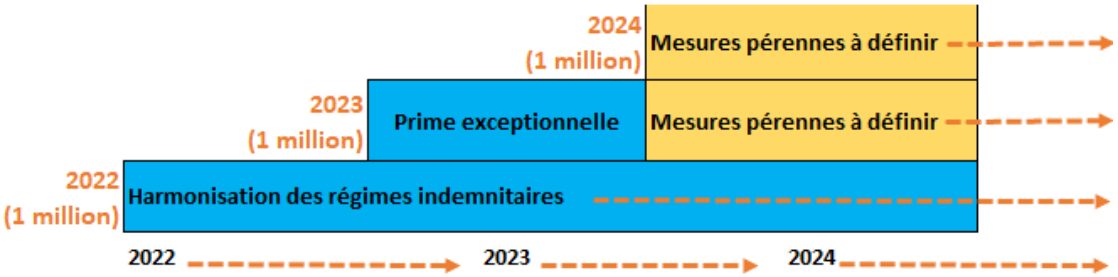
L'administration nous apprend que la DGCCRF a obtenu, dans le cadre des arbitrages des PLF 2022 à 2024, une **mesure nouvelle d'un million d'euros de crédits par an sur trois ans**, afin d'accompagner par des mesures catégorielles la mise en œuvre du plan stratégique de la direction. L'administration indique que l'enveloppe finale étant « soclée », des mesures pérennes peuvent être envisagées.

Les discussions ont porté sur la répartition de cette enveloppe pour les années 2023 et 2024. En effet, le million obtenu au titre de l'année 2022 a été utilisé dans le volet indemnitaire des négociations sociales de 2022 qui ont abouti à une harmonisation des régimes indemnitaires (plus de distinction sédentaires/enquêteurs), une suppression de l'IFDD et une revalorisation de l'IMT. En réponse à une interrogation de la **CFDT**, l'administration indique que le million alloué au titre de 2022, était intégré dans les 3,1 millions d'euros sur lesquels ont porté les négociations.

Pour 2023, l'année est trop avancée pour que des mesures pérennes puissent être discutées et mises en place. L'administration propose donc, pour son utilisation en 2023, de verser une

prime exceptionnelle non reconductible, « prime one shot », à l'instar de ce qui avait été fait en 2022. Elle devrait être versée sur la **paye de décembre** à tous les **agents en fonctions au 31 août 2023**. Son montant par agent pourrait se situer **autour de 300 euros bruts**

En revanche, des **mesures pérennes** de nature indemnitaire peuvent être envisagées à partir de 2024 à hauteur de 2 millions d'euros (2023 + 2024).



L'administration évoque les 3 pistes suivantes pour l'utilisation de l'enveloppe de 2 millions d'euros à compter de 2024 :

- Un mécanisme indemnitaire ciblé destiné à reconnaître des fonctions dont la complexité, la technicité, ou l'envergure appelleraient une rémunération spécifique. Ce dispositif devrait s'articuler avec le dispositif NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire), entre autres.

Actuellement, le seul mécanisme qui permet, à la DGCCRF, de distinguer certaines fonctions est la NBI (arrêté du 14 octobre 1991). Un mécanisme similaire (hors NBI) existe également pour les cadres bi-départementaux.

Mêlant indiciaire et indemnitaire, l'administration évoque une nouvelle fois un « toilettage » de la NBI.

Cette mesure est loin de profiter à tous les agents. Pour la CFDT, puisque l'enveloppe est dédiée à l'accompagnement du plan stratégique, alors tous les agents doivent pouvoir en bénéficier.

- La mise en œuvre de dispositifs visant à reconnaître l'investissement particulier des agents sur leurs missions, par un dispositif de part variable.

  Actuellement un dispositif similaire existe pour les cadres (à partir du grade d'IP).

L'administration ne le nomme pas mais ce dispositif ressemble fort à la part variable distribuée dans le cadre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Nous avons toujours refusé l'application du RIFSEEP à la DGCCRF.

La CFDT est opposée à la rémunération « au mérite ». Partout où elle est mise en place, elle est source de crispation et peut avoir pour conséquence de diviser les agents. Nous avons l'expérience de la répartition des bonifications d'ancienneté qui, tous les ans, créait un sentiment d'injustice très fort parmi les collègues au sein des services. Le « mérite » se mesure difficilement et il ne suffit pas d'être méritant mais encore faut-il l'être davantage que les autres puisque la part variable ne peut être accordée à tous !

Pour la CFDT, la rémunération doit être lisible et transparente. L'harmonisation des régimes indemnitaires en 2022 a permis notamment de gommer la distinction qui existait entre les sédentaires et les enquêteurs, ce serait un non-sens de recréer des inégalités.

L'organisation administrative dans laquelle évoluent les agents de la DGCCRF est également un élément qui plaide contre une rémunération « au mérite ». Ce serait donner un pouvoir supplémentaire aux directions locales. Souvenons-nous de la prime Covid qui avait engendré de nombreux questionnements et sentiments d'injustice sur les choix qui avaient pu être faits pour sa répartition.

Cfdt:
CCRF & LABORATOIRES

@cfdtccrfscl
@cfdtccrflaboratoires

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

- S'il y a lieu, et selon une analyse à conduire par catégorie, un alignement indemnitaire des agents de statut DGCCRF sur d'autres corps ou statuts comparables.

Pour la CFDT, c'est une piste qui mérite d'être étudiée. Comparer nos grilles indemnitaires avec celles d'autres corps ou statuts comparables en vue d'un abondement d'ACF pour tous.

Pour la CFDT, l'enveloppe supplémentaire allouée à la DGCCRF doit se concrétiser par des mesures qui bénéficient à tous plutôt que de diviser.

La CFDT s'étonne que cette enveloppe soit restée sous silence jusqu'à maintenant et qu'elle surgisse en septembre 2023. A la question de la CFDT sur la révélation tardive de cette mesure budgétaire, l'administration a tenté de se justifier en mettant en avant l'absence d'instance avant celle de ce 26 septembre, ce qui est faux puisque des réunions (groupe de travail et comité) se sont tenues en juin, avant l'été. De toute évidence, l'administration ne souhaitait pas s'étendre sur les raisons d'un tel délai.

C'est à se demander si cet arbitrage budgétaire n'avait pas été oublié dans un placard…comme on oublie un billet au fond d'un portefeuille !

PLAN STRATÉGIQUE ET OBSERVATOIRE INTERNE

L'administration réalise en ce moment le bilan du plan stratégique en cours (2020-2025) et travaille sur l'élaboration du prochain (2024-2027).

Une première phase de deux mois environ (jusqu'à mi-novembre) est prévue pour établir le bilan. En plus des entretiens qu'elle mène avec certains responsables (CODIR + 1 DDETSPP + 2 DDPP + 2 DREETS + DOM), la directrice générale a souhaité adresser un questionnaire à tous les agents en vue de disposer d'un état des lieux et de dresser de nouvelles orientations pour les quatre prochaines années.

Une seconde phase sera consacrée à la construction des nouvelles orientations avant une déclinaison opérationnelle.

La CFDT souligne l'effort de transparence et la volonté d'associer les agents. Toutefois, la CFDT alerte l'administration sur de potentiels problèmes dans les listes de diffusion car les mails adressés par Madame Lacoche invitant les agents à répondre à l'enquête en ligne n'ont pas été reçus par tous ou du moins pas directement.

Le plan stratégique en cours a été parasité par l'actualité, déviant les préoccupations des agents : perte SSA, gestion d'alertes d'ampleur, interrogations sur l'avenir de la CCRF, manque d'effectifs, absence de perspectives de carrière ….

Pour la CFDT, le plan stratégique n'a pas marqué les esprits et les quelques chantiers qui auraient pu satisfaire les agents n'ont pas été couronnés de succès ! Pour exemple, le chantier n°1 « Remettre l'enquête au cœur de nos politiques publiques » avec l'objectif affiché de faire de « belles enquêtes » est un échec. On promet et on demande aux agents de belles enquêtes sans davantage de moyens et de temps et avec un nombre croissant chaque année de sollicitations parasitant le travail des agents (CODAF, CLIR, etc...).

Par ailleurs, le plan stratégique s'est bien souvent heurté à l'interministérialité et aux frontières administratives qui existent au sein de la DGCCRF. Le chantier n°13 qui consistait à « fluidifier les liens entre les entités » a accouché d'un annuaire !

Le sentiment d'abandon des agents en services déconcentrés n'a fait que s'accroitre. Il est nécessaire de remettre du lien entre les communautés de travail CCRF.

Cfdt:
CCRF & LABORATOIRES

Selon l'administration, il n'y aura pas de retour en arrière sur les décisions mises en œuvre. Elle admet toutefois quelques erreurs : par exemple s'agissant de SESAM, elle estime que son déploiement a été prématuré.

BILAN DU TÉLÉTRAVAIL EN AC ET SCN

Dans le cadre du Comité de suivi de l'accord télétravail en administration centrale, l'administration transmet désormais régulièrement au service des ressources humaines du Secrétariat général de Bercy les données relatives au télétravail dans les services centraux de la DGCCRF (Administration centrale et services à compétence nationale), à savoir : le bilan des autorisations délivrées ; les données sur le télétravail régulier, ponctuel et mixte ; la répartition des télétravailleurs au sein de l'AC et des SCN (par genre, par catégorie et par tranche d'âge).

Les documents transmis (période de juillet 2023) montrent que le télétravail est largement utilisé (près de 90% en moyenne de télétravailleurs) quels que soient l'âge, la catégorie, le service ou le genre. Il est principalement composé de télétravail ponctuel (57 %) ou de mixte (38 %) et d'une durée autorisée de 2 à 3 jours par semaine (89 % des télétravailleurs).

Si ces informations sont intéressantes, elles ne sont en revanche qu'une photographie brute à un instant T du télétravail et ne permettent aucune analyse qualitative des modalités de télétravail contrairement à certaines remontées qui peuvent avoir lieu dans le cadre de l'Observatoire interne. De plus, les données communiquées s'appuient uniquement sur le théorique (télétravail déposé) et non pas sur le réel (télétravail consommé).

L'administration a donc demandé à ses chefs de bureaux et chefs de SCN de faire un bilan du télétravail dans leur service. A cette occasion, l'administration encouragera les chefs concernés à ouvrir une discussion, en réunion par exemple, avec les agents sur les modalités de télétravail mises en œuvre.

La CFDT est favorable à ce genre d'exercice et a insisté sur la nécessité d'associer largement les agents (télétravailleurs ou non) qui sont les seuls à même de décrire les raisons de leur télétravail et leur ressenti sur les modalités mises en œuvre dans leur service.

L'administration n'exclut par ailleurs pas de réaliser un exercice similaire avec les services déconcentrés afin d'avoir des remontées directes en plus des éventuelles informations qui peuvent être obtenues auprès des ministères de l'intérieur et sociaux.

Pour la CFDT, il est en effet essentiel que l'analyse des conditions de télétravail à la DGCCRF ne se limite pas aux seuls champs de l'AC et du SCN mais bien à l'ensemble des services notamment déconcentrés où se concentrent les plus grandes difficultés de mises en œuvre et les blocages.

QUESTIONS DIVERSES

Projet CAMUS – Base de données sociales

L'administration nous a informés que le projet de création d'une base de données sociales accessibles aux élus en CSA et FS avait pris du retard à cause d'un trop grand nombre d'indicateurs à renseigner dans la base et de divergences de remplissage entre chaque direction de Bercy qui complexifie les comparaisons. Les ambitions du projet seront donc revues à la baisse et la base sera accessible via Osmose dans un délai à définir et après formations des élus.

Organisation des centres d'examens pour les concours 2024

L'administration nous a fait part de son projet de centraliser à Paris tous les centres d'examens des concours internes, aujourd'hui éclatés entre plusieurs grandes villes en régions, et de concentrer au maximum les épreuves sur une seule et unique journée afin de réduire les risques

de fuite de sujet, de sécuriser davantage les transmissions de copies et de simplifier l'organisation matérielle et en personnel du concours.

La CFDT a rappelé l'importance d'avoir une égalité de traitement entre les candidats. Or, la centralisation des centres d'examens à Paris ferait peser de fortes contraintes (stress, fatigue, risque de retards, frais d'hébergement supplémentaires en cas d'arrivée la veille…) sur les collègues qui sont les plus éloignés de Paris.

Au regard de ces éléments, l'administration a décidé de n'expérimenter cette centralisation que si les frais d'hébergements peuvent effectivement être pris en charge. Actuellement, seul le remboursement des frais de déplacements est prévu dans les textes.

Réduction des jours ARTT en cas de maladie

Par un arrêt du 13 septembre 2023, la Cour de Cassation a considéré que les dispositions du code du travail français qui empêchent un salarié atteint d'une maladie non professionnelle ou victime d'un accident de travail d'acquérir des jours de congé payé pendant le temps de son arrêt de travail, étaient non conformes à l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur le droit au repos et à la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003. Par conséquent, ces salariés ont le droit de réclamer des droits à congé payé en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.

Bien que le code du travail ne soit pas applicable aux fonctionnaires, la Charte des droits fondamentaux de l'UE et la directive ont en revanche bien vocation à s'appliquer à la fonction publique.

Actuellement, les arrêts maladie ont une incidence sur les jours ARTT. La CFDT a donc interrogé l'administration sur l'adoption de la position de la Cour à la DGCCRF. Cette dernière a répondu qu'elle allait regarder ce point mais qu'elle attendrait surement l'évolution de la DGAFP.

Organisation dans le cadre des JO 2024

- Sur l'organisation des services et des congés, l'administration attend pour le moment une circulaire de la DGAFP sur le sujet mais certaines préfectures (en Ile-de-France, par exemple) ont déjà annoncé des mesures d'interdiction (congés bonifiés notamment) et de report de prise de congés pour la période.
- L'administration a calibré avec les pôles C ce que représenterait la mise en œuvre d'une prime pour les JO sur le modèle de ce qui a pu exister pour le COVID. Cependant, aucun budget n'a été prévu pour le moment par Bercy. La DGCCRF ne compte par ailleurs pas prendre l'initiative sur le sujet mais obéira à un cadre interministériel.

Autres points d'information

- Le **versement des jours CET de l'année 2022** devrait avoir lieu sur la paye d'octobre pour ceux qui ne l'ont pas encore eu.
- La **prime pouvoir d'achat devrait** être versée en novembre.
- Les **nouveaux taux de remboursement des frais de missions** ont bien été pris en compte par l'administration le 22 septembre dernier et mis à jour dans Chorus. Les documents devraient bientôt être mis à jour dans ce sens.
- La CFDT a demandé la communication des **effectifs cibles** pour 2023. L'administration a indiqué que les arbitrages n'étaient pas finalisés mais prévoit d'y consacrer un point spécifique au cours d'une prochaine réunion en octobre.
- Concernant la **brigade de l'influence commerciale (BIC)**, seuls 4 agents ont pour le moment été recrutés sur les 15 agents annoncés en raison de difficultés de recrutement sur les profils recherchés. Ces 15 ETP ont vocation à être affectés en AC, au SNE et à la CRAFE.

Cfdt: CCRF & LABORATOIRES

@cfdtccrfscl
@cfdtccrflaboratoires

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

CCRF & LABORATOIRES

- L'administration a confirmé que les stagiaires ont 3 jours d'autorisation d'absence (délai de route) pour rejoindre leurs affectations, accordés par l'ENCCRF.
- Une modification de l'instruction sur les inspecteurs experts est en cours pour permettre aux agents de connaitre leur rang de classement, une fois les nominations prononcées, à l'instar de ce qui est prévu pour les promotions.

****

La CFDT souligne un effort nouveau de transparence, d'écoute et de discussions dans le cadre des instances et du dialogue social. Le vent semble donc avoir tourné après quelques années de pénitences.

Des propositions plus ambitieuses pour nos collègues nous sont présentées (avancées pour les catégories C à très court terme, association des agents au bilan du plan stratégique et « co-construction » du prochain, volonté d'avoir à nouveau une vision sur les conditions de travail de ses agents dans les unités déconcentrées (en ce qui concerne le télétravail), …).

La CFDT reste cependant vigilante face à certaines volontés qui persistent comme celles d'utiliser la rémunération comme un levier pour le management avec le principe d'une rémunération en partie basée sur le mérite.

La CFDT s'attachera également à ce que ces efforts ne soient pas que de simples ambitions éphémères et qu'ils se poursuivent tout au long des négociations à venir pour l'ensemble des agents au cours de l'année 2024 (anticipation dès maintenant des avancées pour les catégories C après 2025, réouverture d'un concours de catégorie B et du concours interne spécial, déroulé de carrière des catégories B et A, évolution ambitieuse de la rémunération pour tous, …).

En écourtant le plan stratégique en cours, la Directrice Générale semble vouloir imprimer sa marque rapidement. Un virage très attendu au regard des résultats déplorables de l'Observatoire interne !

La CFDT est à votre disposition. N'hésitez pas à nous faire remonter toute difficulté ou remarque cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr

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