



CCRF &
LABORATOIRES

ACTUALITES

2023 – n°19

22 décembre 2023

REUNION DE TRAVAIL DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RÉSEAU CCRF JEUDI 21 DÉCEMBRE 2023

La **CFDT** était représentée par Marine **MANOHA** (DDPP 74), Laure **FRERET** (SNE Rennes), Riad **TIROUCHE** (DDPP 78), Alexandre **VASSIEUX** (DDPP 94) et Yohann **AUBRY** (AC Bureau 3D).

Cette réunion de travail du Comité Social d'Administration de Réseau CCRF (CSAR) était présidée par Madame Sarah LACOCHE (Directrice générale), assistée de Madame Hélène CHARPENTIER (sous-directrice Ressources humaines) ainsi que de Monsieur Ary BEAUJOUR (chef du bureau 2A).

L'ordre du jour ne portait que sur la suite des travaux relatifs au **plan stratégique de la DGCCRF** qui n'avait pas pu être abordé lors du groupe de travail du 27 novembre 2023 ([Actu n° 15](#)).

Ce thème avait succinctement été présenté lors du groupe du travail du 20 octobre 2023 ([Actu n° 11](#)).

PLAN STRATÉGIQUE DE LA DGCCRF

Éléments généraux

Lors du groupe de travail du 27 novembre dernier, ce point de l'ordre du jour n'avait pas pu être abordé faute de temps. La **CFDT** avait cependant réitéré sa demande d'obtenir davantage d'informations que le support de synthèse fourni par l'administration, à savoir, la trame de l'enquête en ligne, l'ensemble des résultats et les verbatims.

Malgré nos demandes répétées, hormis le questionnaire, aucun document n'a été fourni aux organisations syndicales.

L'administration a indiqué qu'elle n'était pas l'auteur de la synthèse. En effet, celle-ci a été réalisée par la cellule de Conseil Interne du SG de Bercy. **Au cours des échanges, la CFDT comprend qu'en réalité c'est cette cellule qui a choisi ce qui devait apparaître ou pas dans la synthèse et, qu'elle seule détiendrait l'ensemble des résultats et verbatim. La CFDT se demande si c'est bien l'administration qui fait le bilan de son plan stratégique...** L'administration a finalement indiqué qu'elle se rapprocherait de cette cellule pour obtenir les éléments demandés et les transmettre aux organisations syndicales le cas échéant.

L'administration a également précisé que le bilan du plan stratégique reposait pour partie :

- sur les retours qu'elle avait eu des entretiens avec certains cadres CCRF,



CCRF &
LABORATOIRES

- sur les travaux des neuf « Focus Groups » dont les participants ont été discrétionnairement choisis par l'administration. Ces « Focus Groups » avaient pour but « d'approfondir les résultats de l'enquête ». L'administration n'est en revanche pas en capacité de nous dire si les membres de ces groupes sont des agents qui se sont portés volontaires au travers de la dernière question du questionnaire qui proposait aux répondants de faire partie d'un panel « d'acteurs volontaires ».

L'administration indique que ces groupes ont fait remonter des éléments intéressants, et notamment :

- le besoin de formation sur la notion de préjudice économique ;
- des outils plus modernes et adaptés à l'enquête ;
- davantage de transversalité et de coordination dans l'exercice des métiers et le besoin d'une synergie renforcée entre les unités et l'AC ;
- la prise en compte des spécificités des DDETSPP ;
- le besoin d'un accompagnement plus fort en matière RH ;
- la mise en œuvre de parcours certifiant...

Une restitution des travaux de ces 9 Focus groups est attendue.

Dans le cadre de la présentation de cette synthèse du bilan et du recueil de leurs ambitions stratégiques, les régions ont également fait remonter la nécessité de prendre en compte les missions concurrence et de ne pas oublier l'importance des missions en matière de sécurité des produits.

Sur les outils numériques, l'administration a précisé qu'une nouvelle feuille de route serait donnée au SICCRF en début d'année prochaine coïncidant avec l'arrivée de son nouveau directeur, Fabrice MANTOAN, en provenance de l'Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine.

L'administration indique qu'il conviendra de réaffirmer dès l'introduction du prochain plan stratégique les missions de la CCRF et de valoriser un axe sur l'attractivité tant en matière de ressources humaines internes que de recrutements externes, y compris par la voie contractuelle.

Contenu du bilan présenté

2 041 agents ont répondu au questionnaire soit, pour l'administration, un taux de réponse de 68%. En revanche, il est précisé que seules 1 319 réponses sont complètes, ce qui fait chuter ce taux à 44%. Même si la synthèse se fonde uniquement sur ces réponses complètes et que l'administration estime qu'il s'agit d'un taux très élevé pour ce genre d'exercice, en comparaison avec d'autres administrations, ces chiffres de participation interpellent la **CFDT**. Nous observons tout de même qu'un tiers des agents n'ont pas participé au questionnaire et la moitié seulement des agents est allée jusqu'au bout de l'exercice.

À défaut du taux de participation par question, il est donc difficile de savoir dans quelle mesure certaines réponses sont suffisamment représentatives, mais cela ne semble pas constituer un inconvénient pour l'administration.

La synthèse de l'exploitation des réponses classe les 14 chantiers du plan stratégique actuel en fonction des actions menées ; pourtant la question initiale portait sur le succès opérationnel de ceux-ci (de 1 à 5) et non pas sur leur état d'avancement. Il apparaît que six chantiers sur quatorze ne sont que peu initiés ou en cours de déploiement.

Un focus est réalisé sur les agents en départements notamment sur le fait que **71% d'entre eux considèrent que le plan n'a pas permis de recentrer leur travail quotidien sur les priorités**. En



CCRF &
LABORATOIRES

revanche, aucun élément n'est fourni concernant les régions, l'AC et les services à compétence nationale.

Le niveau de connaissance du plan de stratégie obtient une note de 5/10 en moyenne (4,9/10 pour les DDI). Là aussi, à défaut d'autres précisions, comment tirer des enseignements lorsque, de l'aveu même des répondants, le sujet est peu maîtrisé ?

En ce qui concerne les enjeux pour demain, les propositions de réponse étant particulièrement fermées, le numérique (75%), la transition écologique (69%) et le pouvoir d'achat (56%) arrivent en tête. Il convient cependant de souligner que 19% des réponses complètes ont mis en avant, par verbatim, une autre réponse à savoir « réaffirmer les missions de base et fondamentales ».

Enfin, la synthèse détaille 5 ambitions transverses qui, selon la Directrice générale, devront être retravaillées pour construire le nouveau plan stratégique :

- retrouver un sentiment d'appartenance et développer la transversalité à tous les niveaux ;
- clarifier et réaffirmer la raison d'être de la DGCCRF (missions « cœur de métier ») ;
- retravailler le pilotage et les indicateurs de l'activité ;
- accélérer l'action de la DGCCRF dans le numérique (développer les connaissances, les moyens et les outils) ;
- agir davantage en prévision et moins en réaction.

La **CFDT** a fait observer que la moitié des questions est peu ou pas traitée dans le document de synthèse : six des vingt-quatre questions que contenaient le questionnaire ne sont pas du tout traitées malgré leur importance à l'instar de la perception du plan stratégique sur le quotidien des agents, et que six autres sont traitées partiellement. L'accent est à l'inverse mis sur certaines questions dont le champ des réponses possibles était très dirigé et contraint, ce qui ne pouvait conduire qu'à des réponses par défaut...dont l'administration tire pourtant des conséquences dans le bilan.

En conclusion, la **CFDT** partage les cinq ambitions qui figurent à la fin du bilan de synthèse puisque celles-ci ne sont pas nouvelles et rejoignent des revendications déjà portées de longue date devant l'administration. La **CFDT** attire en revanche l'attention de l'administration sur les freins existants dont l'impact est réel sur le plan stratégique (interministérialité et commandes ponctuelles hors programme notamment). La Directrice générale a encore rappelé qu'elle ne maîtrise en effet pas les contraintes de l'interministérialité et que son plan stratégique doit par conséquent porter sur des éléments « à sa main ». Elle ajoute qu'elle a elle-même une feuille de route à tenir de ses donneurs d'ordre politiques (les ministres).

Son objectif est cependant que les agents voient et ressentent que le futur plan stratégique est une réelle amélioration pour eux.

Pour la **CFDT**, des interrogations sur ce bilan restent toutefois en suspens :

- l'exploitation des questions non traitées dans la synthèse ;
- l'analyse du taux de participation en général et la sous-représentation des catégories B et C dans le questionnaire par rapport à leur représentation dans notre administration ;
- le décalage entre le nombre de participants et le nombre de réponses complètes ;
- les autres éléments de réponse au-delà du focus sur les DDI ;
- le choix et la formulation des questions initiales qui ont biaisé une partie des réponses sur lesquelles l'administration s'appuie...



@cfdtccrfscl



@cfdtccrflaboratoires



51 avenue Simon Bolivar 75019 Paris



cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr



CCRF &
LABORATOIRES

La **CFDT** a par ailleurs rappelé qu'il convient de lier les résultats du bilan avec ceux de l'observatoire interne 2023. L'administration a bien pris en compte ce point et a indiqué que les ambitions présentées dans le document de synthèse recourent une partie des préoccupations mises en relief par l'observatoire.

Enfin, la **CFDT** a attiré l'attention de la Directrice Générale sur la nécessité de ne pas perdre de vue qu'un plan stratégique doit comporter un volet social. Ainsi, si le questionnaire et la synthèse présentée ne s'intéressent qu'aux missions et conditions d'exercice de celles-ci, il ne faut pas oublier les négociations sociales en cours notamment sur les carrières et les rémunérations qui devront prendre toute leur place dans le futur plan stratégique et ce dès 2024.

L'effort de discussions continue du côté de l'administration mais la **CFDT** regrette un manque de transparence et un manque de temps consacré à l'exercice qui avait déjà été reporté deux fois.

Or, comment faire un bilan pertinent du plan stratégique et préparer au mieux le suivant si l'ensemble des éléments ne sont pas donnés et si la durée des réunions est si contrainte (visio d'1h30) ?

La **CFDT** prend acte que l'administration entend poursuivre son projet de co-construction du futur plan stratégique avec les agents et les organisations syndicales à la rentrée. La **CFDT** a rappelé que co-construire ne signifie pas faire entériner par les OS des choix déjà actés par l'administration.

La **CFDT** restera vigilante dans cette nouvelle phase afin que les actions à mettre en œuvre correspondent aux préoccupations et ressentis des agents.

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