



CCRF &
LABORATOIRES

ACTUALITES

2024 – n°11

30 mai 2024

GROUPE DE TRAVAIL DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RÉSEAU CCRF MARDI 21 MAI 2024

La **CFDT** était représentée par Marine **MANOHA** (DDPP 74), Laure **FRERET** (SNE Rennes), Céline **PINEAU** (SNE Rennes) et Alexandre **VASSIEUX** (DDPP 94).

Ce groupe de travail du Comité Social d'Administration de Réseau CCRF (CSAR) était présidé par Madame Sarah LACOCHE (directrice générale), assistée de Madame Nejma MONKACHI (cheffe de service Soutien au réseau), Madame Hélène CHARPENTIER (sous-directrice Ressources humaines). Participaient également Monsieur Ary BEAUJOUR, Madame Claude HEDOUX (bureau 2A), Monsieur Ludovic SENAND (1C) et Monsieur Patrick RUBI (ENCCRF).

À l'ordre du jour de ce groupe de travail étaient prévus les points suivants :

- **Actualité JOP : prime**
- **Annonces de la Ministre en date du 3 mai 2024 (conférence de presse DGCCRF)**
 - **Evolutions de Signal-conso et de Réponse-conso**
 - **Stage en entreprise pour les inspecteurs et contrôleurs entrant en scolarité, ainsi que pour les agents en administration centrale**
- **Projet de loi simplification : visite de conformité – non traité**
- **Métiers et formation du corps des contrôleurs de la CCRF : retours sur les échanges avec les pôles C lors du Codir régional du 24 avril – non traité**
- **Négociations sociales : proposition de thématique de discussion pour structurer les travaux à venir – non traité**
- **Questions diverses**

Après avoir souhaité la bienvenue à Madame Nejma MONKACHI, récemment arrivée en remplacement de André SCHWOB, la **CFDT** a émis quelques propos liminaires.

« Madame la directrice générale,

La **CFDT** a pris connaissance des **modifications apportées à l'agenda social**. Nous déplorons et dénonçons ces aménagements tardifs qui compliquent les organisations individuelles et collectives et qui fragilisent la qualité de nos travaux. Les modifications de dates, de créneaux horaires et de type d'instance à si courtes échéances, en plein mois de mai déjà très morcelé, sont difficiles à mettre en œuvre.



Cfdt:

CCRF &
LABORATOIRES

Nous connaissons les difficultés d'agenda de tous. Les représentants du personnel sont déjà tenus par des engagements professionnels et personnels, en plus de leurs mandats syndicaux.

Nous regrettons qu'en lieu et place de constituer des partenaires sociaux, les organisations syndicales de la CCRF soient devenues des variables d'ajustement d'agendas.

De plus, l'envoi tardif des documents à examiner est devenu la règle habituelle de fonctionnement, ce qui peut être ressenti comme un manque de considération de l'administration vis-à-vis des OS.

En conséquence, la CFDT ne souhaite pas aborder le point 5 qui n'a pas fait l'objet d'une transmission de documents avant le vendredi 17 mai fin de journée, dernier jour ouvré avant le GT.

Sur le point des négociations sociales, la CFDT rappelle qu'elle est attachée à un cadre de discussion distinct des GT du CSA et réitère son souhait de réunions dédiées.

Négocier signifie « Discuter de quelque chose avec quelqu'un en vue de l'établir, de l'obtenir » (cf définition du Larousse). Nous ne perdons pas de vue que la finalité des discussions est d'obtenir un projet d'accord que nous nous réservons le droit de signer ou non. Cet objectif implique des efforts de part et d'autre de la table visant à un rapprochement des positions.

Pour la CFDT, le rapport de force est différent entre des discussions en GT et celles qui se tiennent dans le cadre de négociations sociales. La CFDT, sur ce point, prend ses responsabilités.

S'agissant des JOP, malgré la transmission des documents alors que le week-end était déjà entamé, la CFDT tient à aborder le sujet au regard du caractère urgent et des attentes des agents.

Enfin, l'ordre du jour des réunions est une nouvelle fois trop dense et ne pourra pas être traité dans le temps imparti puisque le groupe de travail a été réduit à une ½ journée.

La CFDT souligne toutefois l'intérêt d'y intégrer des sujets d'actualité, qui suscitent des inquiétudes et nécessitent des éclaircissements.

Pour conclure, en dépit de vos bonnes intentions affichées et assurément sincères, la CFDT déplore un dialogue social qui peine à être conclusif et se heurte trop souvent à des blocages ministériels et interministériels.

Nous vous remercions, Madame la Directrice générale, de l'attention que vous pourrez porter à nos observations. »

ACTUALITÉ JOP : PRIME

Ce point avait pour objet l'examen d'un projet de note à l'attention des chefs de Pôles C portant sur « **l'organisation des modalités de travail dans les services déconcentrés pendant la période des JOP 2024** ». Transmise tardivement aux élus du CSAR, l'administration précise qu'elle la diffusera dans les services très rapidement. La **CFDT** a également demandé une information aux agents via Géci, ce qui a été fait depuis mais en catimini puisque la [note](#) figure dans la rubrique JOP 2024.

Fortement attendue par les agents de la DGCCRF concernés par la mobilisation des services de l'Etat sur les jeux olympiques et paralympiques, cette note, en plus d'être très tardive, s'avère particulièrement décevante.

La Directrice générale en fait la présentation en affirmant son souhait de rester en cohérence avec le cadre fixé par la DGAFP. Il nous est expliqué que si la DGCCRF est attendue, ce n'est pas selon le niveau de mobilisation le plus intense de mi-juin à mi-septembre. Cela justifierait donc que le niveau 3 de primes (1 500 €) ne soit pas applicable aux agents de la CCRF. Seuls seraient retenus les niveaux 1 (500 €) et 2 (1 000 €) de la prime JOP, pour certains agents de certaines



CCRF &
LABORATOIRES

directions. Cette note doit être diffusée dès que possible vers les directions interministérielles afin d'avoir un état précis des informations remontées et donc des primes à verser.

Sur la forme, les organisations syndicales dénoncent unanimement le fait que les règles du jeu pour les agents commencent à être dévoilées deux mois seulement avant le début des épreuves. La **CFDT** fait observer que dans les services, les plans de mobilisation et les contraintes sur les congés sont arrêtés depuis longtemps. La DGCCRF et le Ministère de l'Économie se réveillent après la bataille avec en plus un résultat bien en deçà des attentes.

Sur le fond, plusieurs points de la note révèlent un mépris de l'investissement de centaines d'agents pendant les jeux olympiques et en amont :

- **Seuls deux niveaux de prime sont retenus pour les agents de la DGCCRF.**

Pour la **CFDT**, cette restriction aux deux premiers niveaux de prime sur les trois prévus par la note DGAFP **est inconcevable et les arguments avancés par la Directrice générale incompréhensibles.**

La DGCCRF et Bercy considèrent que la mobilisation attendue pour les agents de la DGCCRF n'a pas à être maximale et ne saurait correspondre au plus haut niveau défini par la DGAFP. Quid des directions mobilisées à 100 % pendant les épreuves ? Visiblement pour la Directrice ces directions ne sont donc pas à leur maximum. La **CFDT** s'interroge : un taux de 150 % aurait-il permis d'obtenir le niveau 3 ?

- **L'attribution de la prime serait réservée aux agents des directions accueillant une ou plusieurs épreuves dans le cadre des Jeux.**

Pour la **CFDT**, la Directrice générale semble ignorer que l'engagement des agents de la DGCCRF sur les Jeux olympiques ne se limite pas aux départements accueillant des épreuves. Nos collègues de départements, qu'ils soient franciliens ou non, apprécieront peu de se voir écartés du dispositif sous prétexte qu'aucune épreuve n'a lieu sur leur territoire départemental. Les réservations hôtelières, les transports, les prestations de services, les arrivées en aéroports n'obéissent pas strictement à la carte géographique des épreuves.

Interrogée par la **CFDT**, l'administration révèle avoir fait des estimations, qui incluent les départements 75 et 93, puis 77, 78, 92, ainsi que quelques unités en province. 350 agents environ pourraient être concernés selon elle. Ce chiffre sera affiné par les remontées attendues, à condition qu'elles parviennent à l'administration...

- **Les critères retenus dans la note ne sont pas ceux qui étaient envisagés lors des groupes de travail précédents.** En effet, la terminologie est évolutive dans l'administration, et le critère consistant en des « contraintes sur les congés » qui nous avait été exposé est devenu une « limitation des congés ». De même, les directions ayant souhaité de manière concertée organiser les congés des agents n'entreront pas dans ce champ de « limitation », puisqu'aucun écrit ne sera constitutif d'une limitation, quand bien même les agents auront décalé et aménagé leurs projets personnels.

- **Une disparité de traitement entre agents du MASA et agents de la DGCCRF dans les DDI, la [note du Ministère de l'agriculture](#) étant significativement plus favorable pour ses agents...** Cet aspect des choses pourrait être difficilement acceptable pour les directeurs locaux, interministériels par définition. Certains Préfets pourraient manifester leur désapprobation du dispositif de la DGCCRF à cet égard.

- **Enfin la note présentée élude totalement le cas des agents d'administration centrale et des Services à Compétence Nationale, qui pourtant vont eux aussi subir des contraintes bien que limitées à quelques bureaux sectoriels.**

L'administration reconnaît que le versement de cette prime n'est pas prévu pour les agents de ce périmètre.



CCRF &
LABORATOIRES

Interrogée par la **CFDT** sur ces points d'incompréhension, la Directrice générale admet une diffusion tardive de la note. Selon elle, le degré de mobilisation doit être proportionné à ce qui en est attendu... ce qui revient à dire que les agents en DDI ont été trop mobilisés ! La Directrice générale de la DGCCRF suggère un allègement de la mobilisation dans les départements !

Pour la **CFDT**, c'est l'inverse qui aurait dû se passer : puisque les DDI ont dégainé avant en décidant une mobilisation forte, il appartenait au ministère de l'Économie d'adapter le niveau de prime versé et non pas l'inverse. Les règles étant arbitrées par le ministère, mais les contraintes données en DDI, ce n'est pas aux agents de subir les conséquences d'une interministérialité défaillante ! Cette note aurait dû *a minima* être en adéquation avec les obligations qui pèsent sur les collègues dans les services et qui sont fixées depuis longtemps.

Pour la **CFDT**, cet arbitrage de Bercy est totalement injuste. Le message clairement affiché de l'administration est de lever le pied sur les contrôles JOP puisque les primes ne seront pas à la hauteur. La DGCCRF n'a pas été en mesure de défendre ses agents pour qu'ils obtiennent des mesures au moins aussi favorables que d'autres ministères. Quel manque de considération !

Était-il bien cohérent de créer une TN JOP de 100 pages pour ensuite expliquer aux agents qu'il faudrait voir à ne pas trop se mobiliser quand même ? Cette note, sur la forme et sur le fond, sera raisonnablement prise pour du mépris vis-à-vis des agents.

La **CFDT** a exigé une transparence totale localement pour que les agents soient informés dès la remontée à l'AC s'ils seront bénéficiaires de la prime et à quel niveau.

ANNONCES DE LA MINISTRE

- *Évolutions de Signal-conso et de Réponse-conso*

Lors de sa conférence de presse qui avait pour objet de présenter le bilan d'activité de la DGCCRF, la ministre Olivia GREGOIRE a annoncé une fusion de Signal Conso et Réponse-Conso et Rappel-Conso.

Quelle joie, une fois de plus, pour les agents et organisations syndicales, d'être informés des évolutions portant sur les missions et métiers de la DGCCRF par des annonces médiatiques !

Pour l'administration, la fusion de ces trois outils répond à une volonté de modernisation qui s'inscrit dans un contexte général de changement de gouvernance informatique.

Elle désire injecter dans le processus une dose d'IA (Intelligence Artificielle) grâce au nouvel outil d'IA générative nommé Albert, développé par la Direction Interministérielle du Numérique (DINUM), présenté comme la solution à tous les maux des applications précitées.

La **CFDT** constate qu'à effectif constant, l'administration veut faire gérer plus d'applications et plus de problématiques différentes. Nous demandons à ce que l'outil IA ne soit déployé qu'une fois que l'administration aura testé une version bêta sur les applications fusionnées.

La **CFDT** rappelle les écueils de l'introduction des chatbots dans Réponse-Conso qui génèrent plus de travail de retraitement des réponses proposées au consommateur qu'une réponse directement délivrée par l'agent.

La Directrice Générale indique que les consommateurs ne reviennent que rarement sur Signal-Conso et que les entreprises qui répondent aux signalements sont peu nombreuses. Le parcours utilisateur est donc questionné pour permettre des retours sur l'application.



CCRF &
LABORATOIRES

La **CFDT** précise que ces applications sont surtout à destination des consommateurs et que l'absence de réponse des entreprises signalées n'est pas surprenante au vu des difficultés pour se créer un compte et des erreurs de Siret lors de la saisie des signalements.

Si les applications sont fusionnées, leurs fonctionnalités de saisine par le consommateur devraient également être revues.

Enfin, la **CFDT** alerte : il ne faudrait pas que ces outils aggravent la fracture numérique à l'égard des consommateurs qui ne sont pas à l'aise avec l'informatique. Le tout numérique ne doit pas être la solution au manque d'effectif dans la fonction publique.

• **Stage en entreprise pour les inspecteurs et contrôleurs entrant en scolarité, ainsi que pour les agents en administration centrale**

Dans le cadre du projet de loi simplification, la ministre Olivia GREGOIRE a récemment annoncé que les inspecteurs et contrôleurs CCRF allaient dorénavant devoir suivre un stage en entreprise avant leur prise de poste, ainsi que les agents affectés en administration centrale.

Selon le [dossier de presse](#) relatif au projet de loi de simplification, cette volonté concernerait tous les corps de contrôle :

5. Rendre obligatoire un stage en entreprise pour les agents en charge du contrôle

Les diverses consultations publiques ont fait ressortir un sentiment d'incompréhension entre contrôleurs et contrôlés. La connaissance pratique du fonctionnement des entreprises apparaît comme un préalable indispensable aux fonctions de contrôle, particulièrement lors de la formation initiale.

PROBLÈME

→ Certains corps de contrôle intègrent déjà des stages en entreprise lors de la formation initiale mais ce n'est pas le cas de tous les agents en charge du contrôle.

SOLUTIONS

- La formation des agents en charge de contrôles intégrera systématiquement un module lié à la relation de confiance et un stage en entreprise obligatoire.
- En parallèle, seront organisées des formations communes des dirigeants dans les administrations de contrôles, sur la relation de confiance et la mise en œuvre du droit à l'erreur, intégrant des ateliers d'échanges de pratiques.

Au-delà du principe même d'un stage en entreprise, c'est son application qui interroge.

La CFDT est pour le moins sceptique sur les motivations, l'intérêt et la mise en œuvre d'une telle mesure.

Tout d'abord, les lauréats des concours inspecteurs et contrôleurs ne sont pas tous étrangers au monde de l'entreprise. Les stages effectués durant leur scolarité, les jobs d'été ou encore les expériences professionnelles préalables à leur recrutement à la DGCCRF font que, nos futurs collègues ont certainement, pour la plupart, au moins une expérience en entreprise. C'est particulièrement le cas des lauréats déjà en fonction à la CCRF.

Pour la **CFDT**, les stages pratiques en services déconcentrés pendant l'année de scolarité comprennent de multiples interventions en entreprises. Ces contrôles dans des entreprises de tailles différentes, dont les activités, le fonctionnement et les contraintes sont propres à chacune, sont déjà à considérer comme une immersion. Les contrôles de type CPMM pourraient également être un élément de réponse à la commande gouvernementale. Il suffirait



CCRF &
LABORATOIRES

dès lors de s'assurer que chaque nouvel arrivant soit amené à participer à un CPMM lors de l'un de ces stages pratiques.

L'objectif affiché serait la « *connaissance pratique du fonctionnement des entreprises comme préalable aux fonctions de contrôle* ». Puisqu'il faut le souligner, chaque intervention d'un enquêteur CCRF débute par des questions sur l'entreprise, son fonctionnement, ses activités, etc La réalisation d'un court stage dans une société ne répond pas à l'ambition annoncée de connaissance des entreprises.

En quoi l'accomplissement d'un stage dans une entreprise agro-alimentaire serait utile pour ensuite intervenir auprès d'influenceurs ou de banques ?

Les secteurs d'activité et les réglementations à faire respecter sont tellement vastes à la DGCCRF qu'il est illusoire de réduire la « connaissance pratique du fonctionnement des entreprises » à une seule entreprise. Ce sont donc bien les diverses interventions prévues pendant les stages pratiques qui permettent de remplir l'objectif annoncé.

Par conséquent, la Cfdt considère que la DGCCRF s'inscrit déjà dans cette démarche dans le cadre de la formation initiale et que rien de nouveau ne serait à mettre en œuvre sauf peut-être garantir d'assister à une intervention de type CPMM au cours du stage pratique.

Pour la Cfdt, ce dispositif pose également la **question du positionnement** des collègues stagiaires au sein de ces entreprises :

- ⇒ Demander à une entreprise d'accueillir un stagiaire c'est lui demander un service, lui être redevable. Est-ce vraiment souhaitable ?
- ⇒ Quelles seraient les consignes : simple observation ou travail effectif ?
- ⇒ Quel positionnement ensuite au cours des interventions dans ces sociétés qui pourraient attendre en retour une certaine indulgence de nos services ?

Viennent ensuite les **interrogations relatives aux modalités de mise en œuvre** :

- ⇒ Quelle durée ?
- ⇒ Qui choisit les entreprises et selon quels critères ?
- ⇒ Qui établit la convention de stage ?
- ⇒ Qui prend en charge les éventuels frais (repas, hébergement) ?

L'administration précise qu'elle a toute latitude pour proposer et voir ce qu'il serait possible de mettre en place à la DGCCRF. Elle semble aussi réservée que les organisations syndicales à l'idée de devoir appliquer cette mesure. Elle admet que les stages pratiques en services déconcentrés pendant la formation initiale peuvent répondre en partie à l'ambition gouvernementale. Au regard des contraintes, cette position est la plus raisonnable !

Les discussions ont principalement porté sur les inspecteurs et contrôleurs stagiaires car la mesure doit s'appliquer dès la rentrée prochaine. S'agissant des agents nommés en administration centrale, les modalités n'ont pu être abordées.

Le groupe de travail s'achève sans que l'ensemble des points de l'ordre du jour n'aient pu être abordés. Le projet de mise en place de visites de conformité, les métiers et la formation des contrôleurs ainsi que le point relatif aux négociations sociales devraient donc faire l'objet d'une autre séance de travail.



CCRF &
LABORATOIRES

QUESTIONS DIVERSES

Affectations des inspecteurs stagiaires : postes proposés en Guyane

Cette question avait déjà été soulevée lors de la FS du CSAR qui s'est tenue le matin mais en l'absence de la Directrice Générale.

Nous apportons ici la réponse complète délivrée le 21 mai après-midi en GT du CSAR par Mme Lacoche.

Parmi les affectations proposées aux inspecteurs stagiaires de l'ENCCRF figuraient **4 postes en Guyane** pour une seule déclaration d'intérêt recueillie préalablement par l'administration. Le risque important de ne voir aucun autre volontaire se présenter faisait alors peser sur les stagiaires en toute fin de classement « l'attribution » de ces postes. Or, pour la **CFDT** et l'ensemble des organisations syndicales, sans minimiser le manque d'effectifs en Guyane que l'absence d'inscription au tableau de mutation n'a pas permis de combler, la proposition de 4 postes aux stagiaires aurait mérité une meilleure préparation.

En appui à l'action des stagiaires, les organisations syndicales avaient adressé un message à la Directrice générale dès le 15 mai 2024 :

« Madame la Directrice Générale,

Les affectations des collègues stagiaires sont un moment fort de la vie de la DGCCRF, et plus encore de la vie de ces collègues. C'est pourquoi l'intersyndicale CCRF SOLIDAIRES – CFDT – CGT – CFTC / FO, comme l'ensemble des collègues, fait preuve d'une vigilance toute particulière sur ce sujet.

Un fait a attiré notre attention cette année : 4 postes ont été proposés en Guyane pour une seule déclaration d'intérêt recueillie préalablement par l'Administration. Le risque est important de n'y avoir aucun-e volontaire supplémentaire, et les postes seraient alors « attribués » aux collègues en toute fin de classement.

L'intersyndicale ne minimise pas les problèmes d'effectifs en Guyane, que l'absence d'inscription au tableau de mutation n'a pas permis de combler. Toutefois la proposition de 4 postes aux collègues stagiaires aurait mérité davantage de préparation : les collègues n'ont découvert qu'au dernier moment que des postes pouvaient être ouverts en outre-mer. De plus, aucune information ne leur a été donnée en amont sur les missions en outre-mer, les aspects indemnitaires ou RH...

Pour l'intersyndicale, il n'est pas acceptable de faire partir les collègues dans de telles conditions. Les expériences passées, qui s'étaient souvent soldées par des rapatriements sanitaires, montrent qu'une affectation en Guyane, pour des personnes qui n'y sont pas préparées, n'est pas pertinente. Depuis quelques années, les postes ultramarins donnent même lieu à un entretien obligatoire préalable à mutation ! Ce qui se passe pour la promotion actuelle est un retour à des pratiques que l'administration a elle-même considéré contre-productives.

Le fait de ne pas accorder de demi-journée banalisée aux stagiaires est une autre illustration du fait que l'Administration minimise l'impact pour ceux-ci de ce moment important de la vie. A défaut de créneau proposé, certains envisagent d'ailleurs de procéder aux affectations au moment où est prévue la rencontre avec les syndicats, ce qui, de toute évidence, n'est pas une alternative constructive.

C'est pourquoi nous souhaiterions que les leçons du passé soient retenues, et que nos collègues stagiaires ne se voient pas imposer d'affectation outre-mer s'il n'y avait pas de volontaires. En tout état de cause, nous vous demandons, d'une part, de vous assurer de la bonne information des stagiaires volontaires sur les conditions de vie et d'exercice de nos missions en outre-mer et, d'autre part, de leur accorder le temps nécessaire à l'affectation. »



CCRF &
LABORATOIRES

En réponse, la Directrice générale avait indiqué **deux postes sur les quatre initialement prévus pour la Guyane ont été réaffectés vers des postes en administration centrale. Elle ajoute qu'à l'avenir, la séquence d'information sera renforcée par différentes mesures et notamment :**

- une préparation des élèves en amont à une affectation outre-mer, avec des sessions d'échanges avec les chefs de pôle C, sans attendre la publication de la liste des postes. Cela constituera un éclairage utile pour les élèves, non seulement pour les primo-nominations mais aussi dans leur parcours de carrière ;
- lors de la publication de la liste des postes, la tenue d'un webinaire de la centrale pour une présentation et un échange avec les élèves qui le souhaitent, pour permettre le temps de réflexion nécessaire ;
- une sensibilisation dans le cadre du concours et en début de scolarité.

La **CFDT** a pris note de la décision de la Directrice générale de proposer deux postes en administration centrale, ce qui laisse tout de même deux affectations en Guyane et ainsi peu de chance d'y échapper pour le stagiaire en fin de classement, sauf à décider d'une renonciation.

Au moment de la rédaction du compte rendu, les affectations des stagiaires ont été effectuées et c'est bien au dernier stagiaire du classement que revient l'affectation à Cayenne hors manifestation d'intérêt pour l'autre poste proposé.

La **CFDT** a souligné que pour l'avenir, il serait souhaitable d'envisager de tenir compte des manifestations d'intérêt pour certains postes d'Outre-Mer qui pâtissent d'un manque d'attractivité mais qui n'aboutissent pas faute de garanties suffisantes offertes aux agents intéressés, financières mais pas seulement. Une garantie au retour en métropole pourrait constituer un levier facilitant les candidatures d'agents expérimentés, prêts à envisager pour un temps donné des destinations telles que la Guyane.

Pour la **CFDT**, par le passé les entretiens préalables à une mobilité dans des postes en Outre-Mer constituaient un moyen pour l'administration de s'assurer de l'adéquation des profils des candidats aux postes. Ce type d'entretiens doit être, si ce n'est plus le cas, reproposé.

Contraindre des agents à rejoindre une résidence Outre-Mer n'est absolument pas judicieux. Les conditions d'exercice du métier et de vie peuvent y être particulières. Des rapatriements en urgence en Métropole après quelques mois ou années de difficultés professionnelles ou personnelles, cela constituerait du temps et de l'argent perdus à la fois pour l'agent et l'administration.

Pour ce 21 mai après-midi, le groupe de travail du CSAR avait un ordre du jour ambitieux, de nombreux sujets à traiter et si peu de temps à y consacrer. Initialement prévu sur la journée, il a été réduit à une demi-journée.

L'administration a manqué d'ambition (et peut-être de courage) pour rédiger une note JOP à la hauteur des attentes. L'exclusion par défaut du niveau de prime le plus élevé pour les agents CCRF et le périmètre restreint au niveau géographique font des agents de la DGCCRF les plus mal lotis ! triste record ...

La CFDT regrette que la note tardive n'ait pas été adaptée à la réalité du terrain et attend le retour des DDI et DREETS concernant le nombre d'agents « mobilisés » au sens de ce document. Il y a fort à parier que de nombreux agents à qui leur hiérarchie a imposé des contraintes de planning et de congés ne se retrouvent pas dans ce listing. La réaction risque



CCRF &
LABORATOIRES

à juste titre d'être épidermique et pourra légitimement avoir des conséquences sur la couverture terrain attendue et le niveau de motivation.

La Ministre, Madame Olivia Grégoire passe d'une lubie à une autre, entre la fusion des applications Signal-Conso et Réponse-Conso, et la proposition d'un stage en entreprise aux nouveaux entrants à la CCRF. Si le premier projet peut effectivement présenter un intérêt au service des consommateurs, s'il est bien mené en coordination avec les agents et en expérimentant l'apport de l'IA modérément, le deuxième projet est en revanche totalement hors-sol. Il faudrait en quelque sorte se mettre à la place des entreprises, mieux connaître leurs contraintes pour mieux (moins ?) les contrôler. Pour la **CFDT**, la formation initiale et les stages pratiques répondent déjà à la commande.

Enfin le renflouement en effectif en Outre-Mer ne peut se résoudre à coup de sorties d'école avec des affectations subies car effectuées au classement. L'Outre-Mer nécessite un engagement professionnel et personnel de l'agent et de sa famille, nier cette spécificité rend l'administration responsable de difficultés rendant parfois insurmontable le maintien dans ces résidences.

La **CFDT** demande une gestion des personnels affectés en Outre-Mer avec des validations par entretien approfondi et des garanties financières et de retour favorables aux agents.

La **CFDT** déplore que l'ordre du jour n'ait pas pu être traité en son entier. L'administration semble penser que les instances ne sont que des lieux d'information, et que chaque point sera rapidement abordé. Or, la **CFDT** a à cœur de défendre les agents et fera toujours les remarques et observations nécessaires, quitte à reprogrammer des séances complémentaires pour épuiser les ordres du jour.

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