



**CCRF &  
LABORATOIRES**

# ACTUALITES

2024 – n°20

9 décembre 2024



**REJOIGNEZ NOUS !**

## FORMATION SPÉCIALISÉE DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RÉSEAU CCRF - 28 NOVEMBRE 2024

La **CFDT** était représentée par Marine **MANOHA** (DDPP 74), Céline **PINEAU** (SNE Rennes), Aude **BELLET** (DREETS PACA) et Riad **TIROUCHE** (DDPP 78).

Cette formation spécialisée était présidée par Madame Nejma **MONKACHI** (cheffe du Service du soutien au réseau), accompagnée de Mme Hélène **CHARPENTIER** (sous-directrice Ressources humaines) ainsi que Mme Cécilia **FAUCOU** (cheffe du bureau 2A), M. Fabien **CHEVALIER** (bureau 2A), Mme Sarah **SECK** (bureau 2A - référente santé sécurité et conditions de travail) et M. Jean-Yves **SAVOIE** (chef du bureau 2C).

A l'ordre du jour :

- **1/Bilan du télétravail en AC et SCN**
  - a. **Bilan télétravail établi dans le cadre du rapport ministériel élaboré par le SG**
  - b. **Fonds de développement et d'aménagement du télétravail (FDAT) – 2023 et 2024**
  - c. **Résultats du sondage interne sur le télétravail en administration centrale et dans les SCN (réalisé en octobre - novembre 2023) – Report du point inscrit à l'ordre du jour de la FS du 15 avril 2024**
- **2/Point d'information – Forfait mobilités durables**
- **3/Suivi du plan d'action « charge de travail en administration centrale » - point sur l'état d'avancement**
- **4/Projet de charte de gestion du temps pour les services centraux de la DGCCRF**
- **5/Questions diverses**

Vous trouverez la déclaration liminaire de la **CFDT** en annexe à la fin de cette actualité.

Comme il est malheureusement de coutume, la densité de l'ordre du jour était incompatible avec la seule demi-journée dédiée à cette FS. Bien que prolongée d'une heure, cette séance n'a pas pu en traiter l'intégralité. Aussi, le point 3 relatif au point d'avancement du plan d'action « charge de travail en administration centrale » pour lequel la CFDT ne manquait pas d'interrogations sera reporté.



**CCRF &**  
LABORATOIRES



REJOIGNEZ NOUS !



## 1. BILAN DU TÉLÉTRAVAIL EN AC ET SCN

Les documents présentés sont relatifs uniquement au télétravail en AC et dans les SCN. La **CFDT** demande que le **projet d'enquête ministérielle quantitatif** évoqué concerne **tous les agents CCRF quelle que soit leur affectation**. Cette demande d'extension est également valable pour l'enquête de l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives (ANSA) sur le télétravail de plus de 3 jours par semaine pour les agents en situation de handicap.

### A. Bilan Télétravail établi dans le cadre du rapport ministériel élaboré par le SG

Le nouveau référent télétravail de la DGCCRF, M. CHEVALIER, présente un bilan chiffré du télétravail arrêté au 30 septembre 2024, réalisé dans le cadre du bilan ministériel 2024 en cours de validation par les référentes Télétravail ministérielles. Il a précisé que les 536 agents d'administration centrale et des SCN télétravaillent en moyenne 1,8 jours par semaine.

Il nous informe également qu'un projet d'enquête ministérielle quantitative est en cours de validation et amené à être présentée début 2025. Une réflexion est en cours sur la dérogation accordée aux agents bénéficiant de la RQTH disposant de plus de 3 jours de télétravail par semaine.

### B. Fond de développement et d'aménagement du télétravail (FDAT) – 2023 et 2024

À travers ce point, l'administration nous présente les dotations en équipements ayant pu être réalisées grâce à ce fonds. Or, celui-ci ne concerne à nouveau que le périmètre de l'Administration Centrale. La **CFDT** demande si ce fond est également utilisé en services déconcentrés. L'administration indique que les agents des autres unités sont équipés par d'autres canaux (FS locale, etc...). La **CFDT** déplore que ce fonds ne puisse bénéficier à tous les agents DGCCRF quelle que soit leur affectation pour pallier aux importantes difficultés, notamment en DDI, de fourniture d'équipements de télétravail.

La **CFDT** interroge l'administration sur la communication faite aux agents relativement au FDAT. L'administration affirme qu'un mail a été adressé à tous les chefs de bureaux pour demander le recensement des besoins et que toutes les demandes ont été satisfaites. S'attendant à une réduction importante du budget du FDAT, l'administration souhaite promouvoir ce fonds pour encourager un nouvel abondement. Elle a ainsi permis un élargissement des types de biens commandables (tels que des coussins lombaires) pour encourager son utilisation.

 @cfdtccrfscl

 @cfdtccrflaboratoires



**CCRF &**  
LABORATOIRES



REJOIGNEZ NOUS !



## C. Résultats du sondage interne sur le télétravail en administration centrale et dans les SCN (réalisé en octobre-novembre 2023)

Un rapport construit sur les données remontées uniquement par les encadrants, après s'être, théoriquement, rapprochés des agents pour répondre à certaines questions, est présenté en instance. La **CFDT** émet des doutes sur ce rapprochement notamment dans certains SCN.

Comme il ne s'agit là que de la vision des encadrants, en vue de disposer d'un bilan complet, faire un sondage auprès des agents directement serait pertinent pour la **CFDT**.

La **CFDT** remercie toutefois l'administration pour le bilan présenté très détaillé qui permet de souligner la nécessaire **révision de l'instruction** relative au télétravail [IN-2A-RH-018-V02.pdf](#), arrivée à échéance fin 2023. Elle demande à être associée au travail de refonte. L'administration indique qu'une révision est prévue, notamment concernant les situations des proches-aidants et des femmes enceintes. Cette révision est actée dans le plan de charge.

**Certaines réponses apportées par les encadrants appellent les réactions suivantes de la CFDT qui souhaite en tirer les enseignements constructifs utiles pour la révision de l'instruction :**

→ Prédominance du **télétravail flottant** : Cette modalité accorde le plus de flexibilité dans l'organisation du travail d'un agent, et répond notamment aux besoins d'isolement liés aux réaménagements / travaux de bureaux au sein de l'AC. À noter aussi que le travail d'un agent de centrale ou de SCN nécessite parfois des priorisations de dernière minute sur un sujet particulier et le télétravail flottant permet d'y répondre. Il est donc à privilégier, du moins à conserver.

→ Possibilité de prendre **½ journée de télétravail** : elle est jugée contreproductive en termes d'efficacité et de concentration de l'agent, et inutilement complexe à gérer pour l'encadrant. Si la ½ journée semble poser difficulté pour certains encadrants pour des questions d'efficacité au travail, la **CFDT** ne perçoit pas quelle difficulté peut survenir en termes de gestion pour le cadre par rapport à une gestion d'une journée. Pour la **CFDT** il ne faudrait pas qu'elle soit remise en cause, aucune étude reconnue n'en ayant montré les limites. L'administration assure qu'il s'agit de la position exprimée par un cadre et non une règle établie par l'administration à ce stade, mais que les effets pervers du télétravail, sur les amplitudes de travail et effets de report sur collègues en présentiel, qui ont fait l'objets d'études, méritent que l'on soit attentifs, notamment aux effets d'isolement.

→ **Préavis** : 10 chefs de service sur 30 ont refusé des jours de télétravail flottants, notamment pour cause de dépôt trop tardif. Or, la flexibilité du télétravail flottant est de pouvoir le poser en fonction des besoins, il ne faudrait pas qu'un délai de préavis trop important nuise à cette flexibilité.

→ Deux chefs de bureau ont réduit d'une journée (passage de 2 à 1) le nombre de jour de télétravail accordé, au motif de la non-utilisation dans son intégralité du quota de jours flottants de l'année en cours. La **CFDT** juge choquante et scandaleuse cette pratique qui remet en cause l'intérêt du « flottant » : d'une année à une autre les besoins peuvent évoluer, mais sans possibilité de s'assurer de la complète utilisation. L'administration en convient.

→ Connaissance des termes de l'instruction : de trop nombreux chefs de service n'ont pas connaissance des termes de l'instruction sur le télétravail ou ne l'ont pas communiquée à leurs

 @cfdtccrfscl

 @cfdtccrflaboratoires



**CCRF &**  
LABORATOIRES



REJOIGNEZ NOUS !



agents. La **CFDT** regrette que ceux-ci n'aient pas été sollicités pour une formation obligatoire au management du télétravail. L'administration concède que plus de cadres doivent être formés.

→ Certains encadrants dénoncent une augmentation de leur charge de travail par nécessité de s'assurer tous les matins de la disponibilité de leurs agents. La **CFDT** se voit dans l'obligation de rappeler que le télétravail repose sur la confiance. L'administration précise qu'il ne s'agit pas d'un flicage mais de la vérification de l'effectivité du transfert d'appel...ce qui revient au même !

**La CFDT fait observer qu'il ressort de ce bilan et notamment au regard de la teneur de certaines réponses apportées à l'enquête par les encadrants, une nécessaire formation des cadres au management des équipes en télétravail (deux tiers des chefs de bureaux sont encore à former).**

L'administration conclut quant à la nécessité de conserver, malgré le développement du télétravail, un collectif de travail, auquel la définition de jours sanctuarisés dans la semaine, doit concourir. La **CFDT** fait remonter que tel n'est pas le cas actuellement au SNE, contrairement à la réponse apportée à l'enquête.

**À la lumière de ce bilan, l'administration entend revoir l'instruction sur le télétravail mais n'en précise pas l'échéance. La CFDT se montrera vigilante sur les modifications à apporter qui doivent nécessairement apporter les précisions manquantes mais en aucun cas réduire la flexibilité dans la mise en œuvre du télétravail à laquelle elle est attachée.**

## 2. POINT D'INFORMATION – FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

L'administration présente un bilan chiffré sur les agents bénéficiaires du Forfait de Mobilité Durable (FMD) au titre de l'année 2023. En premier lieu, la **CFDT** salue le fait que l'administration centrale nous présente enfin un document contenant des données pour tous les agents CCRF (AC, SCN, DD et DR). Cependant à ce stade, il nous est impossible de savoir si l'absence d'informations relatives aux stagiaires est liée à l'absence de demande de forfait mobilités durables réalisées par des inspecteurs ou contrôleurs en formation initiale ou à l'oubli de cette catégorie d'agents. Pourtant, [l'instruction IN-CSRH-RH-004](#) prévoit bien le fait que ceux-ci puissent en bénéficier...

Comme indiqué en déclaration liminaire, si la **CFDT** salue la démarche, elle constate la faible proportion d'agents bénéficiaires moins de 20% de l'effectif total, malgré la possibilité de cumul avec le remboursement des forfaits de trajet de transports en commun entre leur domicile et leur lieu de travail. La **CFDT** s'interroge donc sur l'efficacité de la communication réalisée par l'administration à ce sujet, notamment en DDI.

L'administration consent qu'une communication peut être faite à l'attention des agents en DDI mais devra composer avec le partage des canaux de transmission de ce type d'informations avec les SGCD.

Elle informe du lancement de la campagne 2024 le 10 octobre dernier pour les agents de centrale. Pour les services déconcentrés du périmètre ATE, les formulaires ont été validés que très récemment, il est possible que tous les agents n'en aient pas encore fait la demande.

Interpelée par la **CFDT** sur les pratiques de certains SGCD consistant à demander des justificatifs d'achats de cycles, l'administration reconnaît que cette pratique n'est pas permise après que la **CFDT** ait rappelé les termes des dispositions du [décret n°2020-543](#).

 @cfdtccrfscl

 @cfdtccrflaboratoires



**CCRF &**  
LABORATOIRES



REJOIGNEZ NOUS !



Pour l'année 2024, l'administration nous informe que le FMD sera versé sur la paye du mois d'avril 2025.

### 3. PROJET DE CHARTE DE GESTION DU TEMPS POUR LES SERVICES CENTRAUX DE LA DGCCRF

La **CFDT** s'est interrogée sur le périmètre de cette charte dont l'intitulé, « *Charte de gestion du temps pour les services centraux\* de la DGCCRF* », est ambigu. Celui-ci contient en effet un astérisque renvoyant à la mention « Administration centrale, SNE et SICCRF ».

L'administration répond que cette charte s'adresse aux agents d'administration centrale et des SCN, excluant ainsi l'ENCCRF pour laquelle cette charte n'est pas adaptée mais qui devrait avoir à terme sa propre charte.

Là encore la **CFDT** regrette que l'administration centrale ne considère à aucun moment agir d'une manière ou d'une autre pour les services déconcentrés. Exhorter les Directions départementales à intervenir pour que ses agents soient également couverts par ce dispositif est de son ressort, mais elle ne le fait pas.

La **CFDT** se félicite toutefois qu'un tel document de cadrage finisse enfin par être mis en place. Celui-ci permet notamment d'encadrer les temps de repos minimaux entre deux journées ainsi que la durée maximale de travail. Bien que couverts par les dispositions du [décret n°2000-815](#), les enquêteurs des SCN, au forfait-jour et impactés par de lourdes opérations telles que les OVS et les CPP, pourraient trouver un intérêt dans les précisions ainsi apportées.

Cette initiative est louable mais la force non obligatoire de ce document nous laisse perplexe sur son efficacité future. La **CFDT** rappelle à l'administration les conclusions d'un rapport de la Cour des comptes sur le télétravail dans la Fonction publique établi en novembre 2022, selon lequel « ***si tous les employeurs publics reconnaissent l'importance du droit à la déconnexion, la plupart s'en tiennent à l'élaboration d'une charte dont le degré d'efficacité est par nature difficile à mesurer*** ».

L'administration ne nie pas la difficulté mais défend que le préambule au respect des règles soit leur officialisation. Elle nous indique qu'en plus de la publication sur Géci, elle entend communiquer auprès des cadres et les sensibiliser à la question. Elle invite les organisations syndicales à faire remonter les éventuels écarts constatés.

Pour la **CFDT**, ce mode de communication paraît léger. La **CFDT** demande alors une formation obligatoire des cadres, pour laquelle un format de webinaire, à l'image de ce qui a été fait pour Sesam, pourrait être adapté.

 @cfdtccrfscl

 @cfdtccrflaboratoires



**CCRF &**  
LABORATOIRES



REJOIGNEZ NOUS !



## QUESTIONS DIVERSES

### 1 : ACCUEIL DES STAGIAIRES

L'administration reconnaît que l'accueil des stagiaires pose cette année certaines difficultés qui sont en cours de solution. Compte tenu de la limitation naturelle des places et des circonstances amenant certaines Directions départementales à refuser de prendre en charge des stagiaires, le directeur de l'ENCCRF, Monsieur Rubi, dénombre une capacité d'accueil de 180 stagiaires alors que 210 sont à placer (170 inspecteurs et 40 contrôleurs sont en formation initiale cette année). Ainsi, certains stagiaires effectueront cette année leur stage en Direction régionale.

Pour la **CFDT** ce sujet de la capacité d'accueil est récurrent et doit amener l'administration à s'interroger sur la pertinence d'un recrutement élargi. La formation de terrain en unité ne doit pas pâtir d'un accueil au rabais dans des directions démunies d'effectifs, ou en situation matérielle dégradée (travaux en cours) ne permettant pas de former correctement les stagiaires.

Le Directeur de l'ENCCRF rappelle que pour l'attribution des lieux de stage, les stagiaires émettent 5 vœux. Des priorités sont accordées aux agents bénéficiant de la RQTH, aux parents isolés et aux stagiaires qui ont des enfants à charge. Les autres sont départagés à l'interclassement.

La **CFDT** met en garde contre les risques de triple résidentialisation que cette organisation suppose et du coût financier qui en découle pour les stagiaires. Elle demande à ce que la situation des agents subissant un triple loyer soit réexaminée.

La Direction de l'ENCCRF affirme qu'une solution sera proposée aux agents concernés, auxquels pourraient s'ajouter les proches-aidants. Elle assure également que les enquêteurs stagiaires bénéficieront de la même qualité de formation, qu'ils effectuent leur stage en DREETS ou en DDI, notamment pour ce qui concerne la méthodologie d'enquête et le savoir-être.

Il est proposé l'élargissement du nombre de vœux de résidence de stage à émettre à 10 choix. Le directeur note cette proposition et admet qu'un élargissement pourrait s'envisager bien que le nombre de 10 lui paraisse élevé.

Interrogée à nouveau sur la prise en charge des frais de missions des stagiaires lorsqu'ils sont en stage, l'administration réaffirme avoir accédé à cette demande. Le remboursement des frais engagés par les stagiaires à l'occasion des contrôles durant leur stage semblerait effectif. La **CFDT**, qui réclamait depuis longtemps une prise en charge identique aux agents titulaires se réjouit que cette demande soit enfin prise en compte.

### 2 : RELOGEMENT DE L'ENCCRF

Le relogement de l'ENCCRF est reporté pour cause de non-anticipation de travaux obligatoires. La **CFDT** regrette le manque de transparence sur ce dossier qui n'a pu être abordé qu'en raison de son inscription en question diverse à la demande des organisations syndicales.

Pour rappel, les nouveaux locaux de l'ENCCRF, situés dans le bâtiment UNPLUG, ont fait l'objet d'une présentation devant la commission en mai 2024, forts de l'engagement du bailleur de faire les travaux intérieurs de cloisonnement.



@cfdtccrfscl



@cfdtccrflaboratoires



**CCRF &**  
LABORATOIRES



REJOIGNEZ NOUS !



Or, s'apercevant que la présence simultanée de 100 personnes à chaque étage était vraisemblable, il s'avère nécessaire d'effectuer de gros travaux d'aménagement non prévus dans le plan de charge initial, tels que l'installation de sorties de secours et d'extracteurs d'air. En somme, des travaux supplémentaires qui peuvent toucher le bâti. L'ENCCRF a saisi la Direction des Affaires juridiques en raison de la nécessité de faire passer ces travaux par appel d'offres pour respecter les dispositions légales en matière de commande publique. Une réflexion est en cours quant à la pertinence de désigner comme maître d'œuvre une entité extérieure, telle que SIEP Immo – une émanation du SG de Bercy.

**Ainsi, les collègues de l'ENCCRF ne rejoindront pas leurs nouveaux locaux avant décembre 2026.** Dans cette attente, l'administration nous informe qu'il ne manque que l'accord de principe du 3<sup>ème</sup> bailleur pour pouvoir rester dans les locaux actuels.

La **CFDT** s'interroge quant à la pertinence des coûts entrepris, 10 millions d'euros, notamment au regard de la position affichée de rejoindre à terme le domanial, conformément à la doctrine de la politique immobilière de l'Etat. La **CFDT** estime qu'il s'agit d'une gabegie monumentale alors que des restrictions budgétaires nous sont opposées à chaque instance de dialogue social pour la revalorisation de la rémunération des agents.

L'administration rétorque que le budget est prévu depuis longtemps et que l'opération est financée. La possibilité de passer en domanial pourrait être réexaminée dans 9 ans, soit une durée raisonnable pour l'amortissement du coût des travaux.

Décidément, pour la **CFDT**, les surprises ne manquent pas sur ce dossier.

### 3 : SITUATION DES AGENTS DE LA DDPP91

D'abord à travers une motion diligentée par sa section locale puis au travers de différentes bilatérales, la **CFDT** a accompagné le combat mené par les agents de la DDPP 91 contre un management que la **CFDT** juge inquiétant et délétère. En conséquence, la **CFDT** a demandé à ce que la situation de ces agents soit évoquée en formation spécialisée.

L'administration met en garde contre la multiplicité des parties prenantes à la situation évoquée au sein de la DDPP91. Son objectif est à ce stade d'objectiver la situation de la manière la plus institutionnelle possible. Ainsi une action de l'IGS de la DGCCRF est en cours, en étroite collaboration avec ses homologues des ministères de l'Intérieur et de l'Agriculture. Les auditions des agents, proposées sur la base du volontariat, et de la Directrice, réalisée à sa demande, se sont achevées très récemment. Nous sommes dorénavant dans l'attente des conclusions de l'IGS.

La **CFDT** se félicite que le sujet soit pris à bras le corps par l'Administration centrale. Elle met en garde toutefois quant au délai entre le moment où l'IGS quittera les services et le moment où les décisions seront rendues, pendant lequel la souffrance au travail pourrait s'accroître. La **CFDT** souhaite que des mesures conservatoires soient prises

L'administration répond ne pas être en mesure de se prononcer avant d'avoir eu les premiers éléments de l'enquête mais ne minimise pas les RPS (risques psycho sociaux) pouvant en découler. Elle assure que tout sera fait pour que le délai nécessaire au rendu des conclusions de l'enquête soit réduit au maximum.

 @cfdtccrfscl

 @cfdtccrflaboratoires



**CCRF &**  
LABORATOIRES



REJOIGNEZ NOUS !



## 4 : INSTALLATION DES AGENTS DE LA DDPP67 DANS DES ALGECO

Dans le cadre des travaux de relogement en cours de la DDPP 67, un florilège de problématiques subies par les agents qui sont actuellement, et pour une durée indéterminée, logés dans des Algeco est listé par une organisation syndicale :

- Grosses problématiques pour l'accès des pompiers aux ALGECO
- Installation dans un parc à proximité d'arbres nécessitant en cas d'alerte météo une consigne de mise en télétravail
- Odeurs dérangeantes dans certains bureaux désertés par des collègues qui ont fait le choix de la « colocation de bureau » mais dans lesquels sont placés les stagiaires !
- Bruit incessant
- Remise en cause par la nouvelle direction de l'engagement de facilitation du télétravail

Ajoutons à cela qu'aucune perspective quant à la durée d'installation dans ces Algeco n'est donnée aux agents, puisque l'administration rappelle que les travaux de relogement subissent des retards conséquents liés à l'entreprise qui les réalise. Ainsi, alors qu'on leur avait annoncé un déménagement temporaire, ils apprennent qu'ils devront rester entre 8 mois et 2 ans dans ces Algeco !

L'administration regrette ne pas être en mesure d'exercer d'autres leviers que le dialogue. Elle propose de recontacter le SG de la Préfecture pour lui demander de justifier les actions menées.

Pour appuyer cette demande, Madame MONKACHI affirme qu'elle envisage une visite de site.

\*\*\*\*\*

**Cette formation spécialisée prévue sur une demi-journée s'est prolongée jusqu'en début d'après-midi, et bien que la CFDT souligne des améliorations sur les délais d'envoi de convocations et des documents de travail, elle souligne les marges de progression à mettre en œuvre sur la densité des ordres du jour ! A la seule lecture de celui-ci, il était évident qu'une journée complète était nécessaire. Ce sous-dimensionnement systématique des durées d'instance est agaçant et engendre des répercussions sur les élus et leur charge de travail. Un ajustement est demandé afin que ce genre de pratique ne se réitère pas.**

Les points traités tels que le télétravail, la gestion du temps, les stages pratiques ou le relogement à l'ENCCRF sont autant de sujets qui ont trait aux conditions de travail des agents CCRF. Ils ne doivent pas être réduits à un enchaînement de sujets mené au pas de charge pour cause de temps consacré insuffisant. La CFDT veillera à ce qu'ils fassent l'objet d'un examen attentif des instances de dialogue social dédiées telles que la formation de réseau de la DGCCRF.

La CFDT CCRF et Laboratoires rappelle son attachement à la préservation de la compétence de la FS de réseau CCRF et aux moyens à lui donner pour exercer son rôle sur le périmètre qui lui est imparti.

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

 @cfdtccrfscl

 @cfdtccrflaboratoires



**CCRF &**  
LABORATOIRES



REJOIGNEZ NOUS !



## ANNEXE : Déclaration liminaire CFDT lue en séance FSSSCT du 28 novembre 2024

Mme la Présidente,

La **CFDT** CCRF & Laboratoires rappelle son attachement au dialogue social et plus particulièrement à cette instance qui permet d'agir sur les conditions de travail de tous les agents CCRF où qu'ils soient affectés.

A l'instar des précédentes instances, l'ordre du jour est ambitieux au regard du temps imparti. Aussi, les points qui ne pourraient pas être traités aujourd'hui devront être reportés à une date ultérieure.

Les documents proposés relatifs au télétravail confirment que cette modalité de travail est répandue dans les services tout en soulignant une nécessaire révision de l'instruction interne. Pour la **CFDT**, si la refonte de cette note, datant de 2021, est pertinente, elle ne devra pas engendrer un recul pour les agents.

S'agissant du Forfait Mobilités Durables, le nombre de bénéficiaires, qui représente moins de 20% de l'effectif, nous interpelle. La possibilité offerte depuis septembre 2022 de cumuler le Forfait Mobilités Durables avec le remboursement partiel d'un titre d'abonnement de transport en commun est-elle réellement connue des agents ? Une réflexion devrait être menée sur la communication associée au dispositif.

L'efficacité des mesures proposées face à la charge de travail en administration centrale devra être évaluée. Est-il prévu de mener une enquête en 2025 auprès des agents pour s'assurer de la bonne application du plan d'actions et de sa pertinence ?

Le projet de charte de gestion du temps est un outil dont tout le monde doit se saisir, agents et cadres. La **CFDT** veillera à sa déclinaison dans les services. Au regard de la Réate qui a disséminé les agents CCRF entre différentes administrations, cette Formation Spécialisée du CSA de réseau est une constituante essentielle du dialogue social à la DGCCRF. L'amélioration des conditions de travail de tous les agents CCRF doit être le point d'orgue de cette instance afin que les actions qui y sont décidées puissent s'appliquer dans chacun des services où se trouvent des agents CCRF.

La **CFDT** CCRF & Laboratoires demande donc à l'administration centrale d'intégrer dans ses procédures, au moins de manière différenciée, la manière dont celles-ci s'appliquent ou non à ses agents en services déconcentrés.

 @cfdtccrfscl

 @cfdtccrflaboratoires