



**CCRF &
LABORATOIRES**

ACTUALITES

2025 – n°12

9 juillet 2025

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RÉSEAU CCRF - MARDI 1^{er} JUILLET 2025

"Jusqu'ici tout va bien... Jusqu'ici tout va bien... Jusqu'ici tout va bien... Mais l'important, c'est pas la chute, c'est l'atterrissage." La Haine (1995) - Hubert

La **CFDT** était représentée par Aude **BELLET** (*DREETS PACA*), Marine **MANOHA** (*DDPP 74*), Céline **PINEAU** (*SNE*), Alexandre **VASSIEUX** (*DDPP 94*), et Jean-Baptiste **MARCO** (*DDPP 29*).

Ce Comité Social d'Administration de Réseau CCRF (*CSAR*) était présidé par la Directrice générale, Madame Sarah LACOCHE, assistée de Mesdames Nejma MONKACHI (*cheffe du Service du soutien au réseau*), Hélène CHARPENTIER (*sous-directrice Ressources humaines*), Cécilia FAUCOU (*cheffe du bureau 2A*), Monsieur Fabien CHEVALIER (*bureau 2A*), Madame Hélène CHALLULAU (*bureau 2A*).

Est intervenu pour les points de l'ordre du jour le concernant : Monsieur Fabrice MANTOAN (*directeur du SICCRF*).

À l'ordre du jour de cette réunion :

1. **Evolution de l'organisation du SICCRF : présentation et débat.**
2. **Accompagnement des entreprises.**
3. **Observatoire interne 2025 : présentations et débats.**
4. **Création d'une cellule Data-IA à l'administration centrale.**
5. **Questions diverses.**

En préambule, la **CFDT** a lu une [déclaration liminaire](#).

 @cfdtccrfscl

 @cfdtccrflaboratoires

 51 avenue Simon Bolivar 75019 Paris

 cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr



CCRF &
LABORATOIRES

Si le temps était à la canicule en ce 1er juillet 2025, les esprits aussi se sont échauffés quand Madame la Directrice Générale a souhaité traiter à prix le point 2 de l'ordre du jour relatif à « l'accompagnement des entreprises ».

À vouloir entamer un échange en évoquant la vague de motions publiées sur le sujet, la Directrice générale renvoie à une incompréhension des organisations syndicales sur laquelle elle voudrait revenir pour entendre nos arguments. Au motif de vouloir s'assurer de ce que recouvre le terme « accompagnement » pour les organisations syndicales, et dans l'hypothèse probable qu'il ne s'agisse que d'un problème de sémantique, un changement de vocable serait à même de dissiper tout malentendu !

Après une interruption de séance demandée par la **CFDT**, la position commune des OS exprimée dans une déclaration intersyndicale ont alors douché l'enthousiasme de la DG à la reprise de l'instance, refroidissant l'atmosphère de quelques degrés.

Il a été ainsi convenu d'un report du sujet à une date ultérieure. La réunion a donc porté uniquement sur le point 3 de l'ordre du jour relatif au SICCRF.

ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DU SICCRF DE LA DGCCRF

L'étude d'impact a déjà été traitée en GT du CSAR le 17 juin 2025 (cf. [Actu n°2025-10](#)).

En séance est confirmée la suppression du poste de chef de pôle ETNA et exploitation, en raison de la montée en compétence des chefs de chaque pôle. L'agent qui occupait ce poste jusqu'alors, au regard de sa longue expérience, va aider à renforcer la zone de contact avec la DGCCRF pour mener les projets et mettre en place un service de qualité transversal.

Le seul nouveau document, celui de couverture de l'étude d'impact, présente l'intérêt de redéfinir l'instance d'appartenance du SI – et des SCN – qui se rattachent au CSA de réseau et non plus, selon les usages pris jusqu'alors, au CSA de centrale.

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Madame la Directrice Générale évoque des réunions avec d'autres administrations de contrôles, des organisations professionnelles et d'autres acteurs. La **CFDT** a par ailleurs connaissance de l'existence de fiches de cadrage : le sujet a donc déjà été dégrossi et bien avancé par l'administration. Il est parfaitement incompréhensible qu'elle ne fournisse pas d'informations à l'appui de ce sujet.

Au terme de la suspension de séance, la déclaration suivante a été lue :

*« L'intersyndicale Solidaires – **CFDT** – CGT – CFTC/FO, ne souhaite pas aborder aujourd'hui le point de l'accompagnement des entreprises et de la mise en place des visites de conformité, alors que votre projet est quasiment finalisé. Nous sommes dans l'ignorance la plus totale de votre projet alors que vous connaissez déjà très bien notre position. Il y a là un déséquilibre significatif du niveau d'information.*

L'intersyndicale exige une instance dédiée avec les documents nécessaires, transmis dans les délais prévus par les textes. Nous devons avoir ces documents avant leur finalisation.

De plus, l'intersyndicale demande la suspension immédiate du stage en entreprise comme gage de volonté de l'Administration d'engager une vraie discussion sur le sujet de l'accompagnement des entreprises. »

À l'issue de l'instance, l'administration ouvre son agenda aux organisations syndicales dès la rentrée pour éclaircir ce sujet brûlant.



CCRF &
LABORATOIRES

OBSERVATOIRE INTERNE 2025

L'Observatoire Interne 2025 de la DGCCRF est présenté aux organisations syndicales pour une présentation des résultats et un recueil de leur avis. À l'instar de ce qui a été fait les deux années précédentes, une synthèse des résultats sera publiée sur Géci, à destination des agents, à la rentrée.

Depuis 2017, l'institut IPSOS mène cette enquête annuelle auprès de tous les agents de Bercy afin de mesurer l'état d'esprit général des équipes de travail, leur engagement et recueillir les actions prioritaires à mener aux yeux des agents pour améliorer les modes de fonctionnement et leurs conditions de travail.

Deux modifications notables sont intervenues par rapport aux deux précédentes présentations :

- l'instance n'est pas dédiée à cette étude, mais abordée parmi 3 autres sujets ;
- par rapport à l'observatoire interne 2024, celui de 2025 ne présente plus de distinction entre agents en poste en administration centrale et agents en poste dans le réseau DREETS/DDI (à l'exception de l'étude sur les leviers managériaux). En outre, est constatée une perte de ventilations des données par région. Ce qui entraîne une perte de précision des données.

Vous trouverez ci-après un compte rendu de cette réunion reprenant les observations de la **CFDT** sur les résultats présentés et les informations délivrées par l'administration.

Participation et représentativité de l'enquête

Cette année, **43 % des agents** de la DGCCRF (1194 agents) ont répondu au questionnaire ce qui est pour la **CFDT** un chiffre significatif à considérer comme représentatif, en augmentation de deux points comparés à 2024. Toutefois, la DGCCRF reste en deçà de la moyenne ministérielle.

Globalement, les résultats présentés montrent, sans surprise, une situation très dégradée dans les services déconcentrés notamment en départements, et plus particulièrement en DDETSPP. Les indicateurs sont très inquiétants et révèlent le malaise grandissant qui doit interpellier l'administration comme l'a fait observer la **CFDT**. L'autosatisfaction globale qui est retranscrite ne doit pas conduire à nier les tendances toujours trop faibles sur certains sujets.

Comme l'an dernier, la **CFDT** a souligné que le SCL est totalement absent de l'extraction ministérielle, et s'interroge donc sur une possible agglomération des réponses des agents du SCL aux résultats d'un autre périmètre (central, DGDDI ?).

Charge de travail, organisation, information des agents

Un agent sur deux ayant répondu au questionnaire estime que la charge de travail au sein de son unité est inégalement répartie. Cela impacte l'organisation de travail dans le service. Plus la charge repose sur certains effectifs, plus l'organisation du service dépend d'une poignée d'agents ! Pour la **CFDT**, la problématique de la charge de travail – et donc de l'organisation du travail – ne peut se résoudre qu'en remettant des effectifs dans les différentes unités afin que les missions puissent être menées à bien et dans de bonnes conditions.

Le déploiement d'outils de pilotages, ou le soutien ponctuel des agents en DREETS ne saurait palier un manque criant d'effectifs dans les services déconcentrés. Bien que cette solution soit mise en avant par l'administration, elle ne saurait être considérée que comme transitoire, dans l'attente de recrutements permettant de solutionner le problème du manque d'effectifs. Au 1^{er} janvier 2025, une implantation sur deux comptes moins de 10 agents de statuts CCRF. Entre 2010 et 2025, les effectifs nationaux de la DGCCRF ont baissé de 18%, après avoir fondu de plus de 500, pour arriver aujourd'hui à moins de 2500 agents sur l'ensemble du territoire français. Si la baisse continue des effectifs jusqu'en 2022 s'est ensuite stabilisée, la stagnation à des niveaux trop faibles continue à être dénoncée par la **CFDT** qui réclame avec force à l'Etat un



CCRF &
LABORATOIRES

renforcement des effectifs, notamment pour faire face à la diversité des missions confiées à la DGCCRF toujours croissante !

Concernant les sources d'information, notamment sur les projets et réformes en cours, l'administration souligne avec malice que les organisations syndicales reculent dans leur rôle d'informateur des agents au sein de la DGCCRF (baisse de 3 points par rapport à 2024) et préfère noter que l'information managériale progresse (hausse de 6 points). C'est occulter que les représentants du personnel et organisations syndicales restent néanmoins considérés comme la première source d'informations fiables. L'administration se garde bien d'observer que le cas de la DGCCRF est à l'opposé de celui des autres administrations de Bercy et de la Fonction Publique d'Etat, où l'administration occupe la première place en matière d'informations délivrées aux agents. Enfin, huit agents sur dix considèrent que la verticalité de l'information au sein de la DGCCRF ne leur permet pas d'être acteur des changements impactant leurs conditions de travail.

La **CFDT** dénonce le manque d'effectif au sein de la DGCCRF entraînant une répartition inéquitable de la charge de travail et une organisation déséquilibrée des services. Toutes ces conditions, couplées à une communication descendante, détériorent la qualité de vie au travail des agents.

Une reconnaissance qui stagne à un niveau toujours très bas et l'urgente nécessité d'offrir aux agents des perspectives de carrière

L'observatoire interne s'est également intéressé à la reconnaissance des agents. Si le taux de satisfaction des agents concernant le contenu de leur travail est en hausse et atteint un niveau de 74%, s'agissant de la rémunération, la satisfaction stagne à un niveau aussi bas que l'an dernier à 57%. Pour la **CFDT** l'absence de toute revalorisation conduit certainement à ce résultat.

Par ailleurs, si le taux des agents se sentant peu reconnus et valorisés dans leur travail diminue de 6 points, il n'en demeure pas moins encore élevé à **42% des agents**.

L'administration juge positive la progression d'un point quant à la satisfaction sur les possibilités d'avancement...mais le taux de satisfaits n'est que de 26% !

En termes de déroulés de carrière, la **CFDT** salue la réouverture de perspectives offertes aux collègues de catégorie C. L'administration indique en séance être en train de travailler sur le grade d'IP non encadrant comme grade de débouché pour les inspecteurs : la **CFDT** propose son aide et souhaite être associée aux travaux le plus rapidement possible !

Pour la **CFDT**, outre la rémunération et les promotions, la reconnaissance doit passer également par une valorisation du travail au quotidien, et ce à tous les niveaux. Or, à la DGCCRF, cette valorisation du quotidien fait cruellement défaut.

Les répondants sont demandeurs de reconnaissance de la part de leur hiérarchie et de la DGCCRF, un management davantage basé sur la confiance, le participatif avec davantage de collaboration. Ils dénoncent la lenteur dans la chaîne de décisions due à l'organisation administrative. Il faut recréer du lien au sein de la DGCCRF (entre le réseau, les départements, la région et la DG).

La **CFDT a réaffirmé ses revendications :**

- La création d'un grade de débouché hors encadrement pour les inspecteurs,
- La pérennisation des perspectives pour les agents de catégorie C,
- La réouverture du concours de contrôleur,
- La revalorisation du régime indemnitaire pour tous.



CCRF &
LABORATOIRES

Diversité et inclusion

Un agent sur dix ayant répondu a déclaré avoir déjà été victime de discrimination au cours de l'année passée. Les critères de discriminations récurrents étaient l'âge et le sexe, puis l'appartenance syndicale, l'état de santé, l'origine, la situation familiale et le handicap. Ces situations de discriminations ont été majoritairement subies lors d'un accès à une promotion ou à un poste, dans le cadre d'une évaluation ou pour bénéficier d'un télétravail et/ou d'un temps partiel.

Entre 2024 et 2025, l'ensemble des critères de discriminations sont en hausse pour les agents de statut CCRF. Cette augmentation globale est dénoncée par la **CFDT** qui demande que cette situation fasse l'objet d'un groupe de travail.

La hiérarchie et les représentants du personnel sont les deux premiers interlocuteurs vers lesquels les agents se tourneraient en cas de difficultés. Les autres préventeurs sont bien moins cités par les collègues interrogés.

Conclusion

Il ressort de ce rapport que le fonctionnement, les charges de travail (reflet du manque d'effectif), les possibilités d'évolution et la rémunération sont des sujets qui demeurent préoccupants aux yeux des collègues de statut CCRF. La poursuite des négociations sociales en cours mais avec de la matière à négocier est plus qu'urgente. Les indicateurs relatifs aux situations de discriminations sont tous en hausse. La **CFDT** souhaite la mise en place d'un groupe de travail dédié, permettant d'avancer sur la thématique des discriminations dans les services.

CRÉATION D'UNE CELLULE DATA-IA A L'ADMINISTRATION CENTRALE

Cette cellule va être créée suite à l'arbitrage ministériel instaurant un binôme d'administrations de surveillance et de contrôle de l'IA au sein de l'économie française : la DGCCRF et la DGE (Direction Générale des Entreprises).

La CNIL sera l'administration chargée de vérifier l'interdiction de la notation sociale.

« Le bleu » formel n'ayant pas encore été reçu de l'Union Européenne, l'idée de l'administration est de décomposer le travail de cette cellule en deux thématiques :

- L'application du règlement en France,
- Le développement et l'utilisation de l'IA au sein de la DGCCRF.

Pour répondre à cette commande européenne, l'administration nous informe avoir demandé 5 ETP dont 2 chefs de services et 3 chargés de mission et continuer de négocier pour avoir plus de budget afin d'améliorer l'attractivité des emplois, voire d'obtenir plus que 5 postes.

La **CFDT** est ravie de constater que l'administration sait négocier quand il s'agit de mener à bien une injonction européenne mais qu'elle est à la peine sur les négociations sociales internes, ne nous proposant aucun volet indemnitaire pour accompagner le plan stratégique. La **CFDT** déplore ce sens inadapté des priorités.

Suite à l'interrogation de la **CFDT** sur les profils recherchés et la publication de ces fiches de poste, force est d'admettre que peu de candidats se sont déclarés en interne, encore eut-il fallu que ces appels fassent l'objet d'une publication sur Geci !



CCRF &
LABORATOIRES

Quant au champ d'investigations confié à la DGCCRF, la **CFDT** ressent un flottement sur celui-ci : les jouets, la formation professionnelle, l'éducation...mais sans exclure formellement d'autres secteurs, des négociations sont en cours.

Ce nouveau secteur à contrôler alourdit encore la besace des agents. La **CFDT** revendique fortement une formation adaptée et en nombre suffisant auprès des collègues qui seront impactés par ce nouveau règlement.

Pour le développement et l'utilisation de l'IA au sein de la DGCCRF, il a été rappelé le fiasco d'Albert (IA de la Dinum) qui donne un taux d'hallucination de 80% et de l'IA utilisée pour « Réponse conso » qui génère beaucoup de travail de relecture et de restructuration des réponses par les collègues. Les problèmes de confidentialité des données et de la fiabilité des suggestions ont été soulevés.

La **CFDT** attire l'attention sur la nécessité de mettre des garde-fous à l'utilisation de tel système automatisé qui ne saurait réduire les agents de la DGCCRF à de simples servants de la machine, pour nourrir au mieux le « machine learning » de l'IA.

Pour la **CFDT**, l'innovation technique ne devra en aucun cas pallier la baisse d'effectif de la DGCCRF.

QUESTIONS DIVERSES

Réorganisation du SCL

Informée que le directeur du SCL travaille énergiquement sur la rationalisation des domaines (en d'autres termes, par la suppression des secteurs ouverts au sein de plusieurs sites, à l'instar des boissons ou des jouets, aux conséquences désastreuses pour les agents du SCL et la DGCCRF elle-même), la **CFDT** s'est tournée vers la Directrice générale pour connaître ses intentions.

La réponse est la même que l'an dernier à la même époque : l'administration est **en position d'attente**. Elle a besoin de connaître l'impact pour nos directions, métiers et agents. Pour cela, elle aurait proposé qu'une mission d'appui soit mise en place, afin d'expertiser comment le SCL répartit son budget sur les besoins des actions métiers. Les besoins métiers doivent être quantifiés afin d'évaluer la capacité du SCL à absorber les hausses de volumétrie.

Suivi des sites en détresse

Madame la cheffe du Service du soutien au réseau annonce se rendre très prochainement à la DDPP67.

Attestations de rémunération pour les inspecteurs et contrôleurs stagiaires

L'administration doit vérifier qu'elles sont en cours d'envoi.

Instruction sur les promotions au choix des agents de catégorie C en B

L'instruction va sortir, le Secrétariat Général de Bercy a donné le feu vert. Le dispositif conduit en 2024 est reproduit : activation de la clause de sauvegarde et du Plan Ministériel de Qualification qui devraient permettre 16 (13 + 3) promotions.

Instructions Inspecteur Expert et promotion de B en A

Prévues prochainement.



CCRF &
LABORATOIRES

Les points prévus à l'ordre du jour avaient pour certains un air de déjà-vu :

- La nouvelle organisation du SI qui a fait l'objet d'une présentation succincte par son Chef de service, avec très peu d'évolution par rapport au GT du CSAR du 17 juin précédent au cours duquel le sujet avait été détaillé.
- La création d'une cellule Data-IA à la DGCCRF avec un document très vague où l'on sent que l'administration répond seulement à la commande ministérielle et n'a aucune idée de savoir comment traiter celle-ci.

L'analyse de l'observatoire interne par l'administration teintée d'autosatisfaction est flagrante de mauvaise foi, se glorifiant des rares petites augmentations positives et minorant à dessein les points négatifs, pourtant essentiels. La faible participation des agents (43%) à ce sondage ne lui pose pas question. La **CFDT** pense que les agents sont lassés de cet exercice annuel contraint, dont l'issue ne débouche sur aucune solution concrète concernant l'organisation de leurs services et leur charge de travail. À l'image du tableau de Munch « Le cri », les agents de la DGCCRF ont l'impression de crier année après année leur détresse mais personne ne les entend.

« **L'accompagnement des entreprises** » est également atteint du même mal. La **CFDT** et toutes les autres OS sont vent debout contre cette nouvelle orientation du plan stratégique, tandis que la Directrice Générale fait la sourde oreille arguant d'un problème de sémantique et d'incompréhension mutuelle. Cette opposition continuera à être portée par la **CFDT** lors de la prochaine instance dédiée à ce seul point, avec cette fois-ci, nous l'espérons, des documents sur lesquels travailler avant que la feuille de route ne soit toute tracée sans possibilité d'être amendée.

Le maintien du **stage en entreprise** est acté par l'administration. Nul ne sait où cela va mener les stagiaires qui pourront être soit mis en difficulté lorsqu'ils remarqueront des anomalies, soit mis dans un placard à balais pour ne rien voir de la vie réelle de l'entreprise. Cet entêtement est préjudiciable aussi bien aux stagiaires qu'à leurs maîtres de stage, chargés de les aider à trouver une entreprise pouvant les accueillir. Il est symptomatique de la rupture du dialogue social à la DGCCRF et de la rupture qui est consommée avec une partie de l'encadrement de proximité.

La **CFDT** dénonce une dégradation du dialogue social à la DGCCRF avec une administration qui délivre au compte-goutte les documents de travail relatifs aux sujets à l'ordre du jour des instances ou réunions de travail. En l'absence de documents ou avec des versions finalisées sans modifications possibles aucun débat ne peut se tenir, et les suggestions apportées ne sont que rarement prises en compte.

Le comité social d'administration de réseau de la DGCCRF n'est pas une simple chambre d'enregistrement, si tel était le cas, s'y rendre et débattre dans le vide n'est pas dans les habitudes de la **CFDT**. Sans documents préparatoires communiqués dans les temps impartis par les textes de loi, la **CFDT** ne traitera pas les points. Sans préparation adéquate, il n'est pas possible de construire un revendicatif efficace au service du collectif de travail.

La **CFDT** demande instamment la restauration des instances de dialogue social sous le signe de la transparence et de la loyauté afin d'élaborer des projets constructifs ensemble.

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



**CCRF &
LABORATOIRES**

Déclaration liminaire lue par la **CFDT** en ouverture d'instance :

« Madame la Présidente,

S'ouvre aujourd'hui le deuxième comité social d'administration de l'année 2025 et la **CFDT** estime indispensable de revenir d'abord sur le fonctionnement du dialogue social à la DGCCRF.

En premier lieu, s'agissant de la forme et des documents servant de base aux débats, la **CFDT** salue pour cette instance le retour à un délai de transmission des documents compatible avec un travail plus en profondeur et dans des conditions non dégradées pour les représentants du personnel, lesquels, rappelons-le ne sont dans leur majorité pas des permanents et doivent jongler avec de multiples impératifs. Notre enthousiasme est toutefois tempéré par l'absence totale de communication de support s'agissant du point 3 de l'ordre du jour relatif au sujet de l'accompagnement des entreprises. Sur ce motif, comme annoncé lors du groupe de travail du 17 juin 2025, nous ne traiterons pas le sujet. Nous demandons les documents y étant associés, ainsi que son inscription à l'ordre du jour du prochain CSA de Réseau.

Ensuite, sur le fond, la **CFDT** rappelle un point d'attention : les instances sont supposées être le lieu de débats, d'échanges et de construction entre les représentants du personnel et ceux de l'administration et non un lieu de descente d'information verticale. La **CFDT** déplore qu'aucun sujet ne soit soumis au vote en instances, tout comme elle déplore qu'il n'y ait pas de travail dans les groupes de travail, et rien à négocier, à date, lors des réunions de négociations sociales.

De plus, les travaux devraient faire l'objet d'une continuité, en ce sens la production d'un tableau de suivi des décisions est attendue. Son absence laisserait craindre une gestion à vue des dossiers ! La **CFDT** a l'amère impression que tant du côté de l'administration que des organisations syndicales tout le monde s'y perd dans le traitement des sujets.

S'agissant du périmètre du CSA de réseau de la CCRF, la **CFDT** salue la clarification apportée par le bureau du dialogue social du SG de Bercy, lequel a une lecture identique à celle que fait la **CFDT** CCRF et Laboratoires depuis 2 ans maintenant, s'agissant des termes de l'arrêté du 22 avril 2022 portant création et organisation générale des comités sociaux d'administration des ministères économiques et financiers et de leurs établissements publics.

À propos de l'évolution du SICCRF, le CSA autorisé à connaître du dossier, est bien le CSA de Réseau de la DGCCRF et non le CSA d'administration centrale.

En outre, la **CFDT** se pose la question de la proactivité de la DGCCRF envers ses interlocuteurs ministériels, quant à la défense des intérêts de ses agents. En l'absence d'enveloppe dédiée, les séances de discussion dédiées à l'accord de négociations sur le régime indemnitaire, enfin obtenues de haute lutte par la **CFDT** sont remplacées au fil du temps par des instances ou des GT « classiques ».

La **CFDT** a à cœur que les négociations sociales ne soient pas purement abandonnées, ou limitées au détricotage et à la redistribution de quelques points de NBI. Pour que la **CFDT** s'engage sur un accord, il faut obtenir à minima :

- un vrai grade de débouché pour les A,
- une réouverture pérenne du concours de contrôleur dès 2026,
- une attractivité effective pour les IP.

La **CFDT** ne se joindra à aucun accord si aucune avancée significative ne ressort de ces négociations.

S'agissant des autres sujets de l'ordre du jour, la **CFDT** souhaite également s'exprimer.

– En ce qui concerne le point 3 de l'ordre du jour sur l'accompagnement des entreprises, la **CFDT** rappelle qu'elle est farouchement opposée à cette idée, en contradiction totale avec le rôle premier de la DGCCRF qui est celui de régulateur du marché et de protection des

consommateurs. Qui plus est, ledit accompagnement est déjà assuré par bien d'autres administrations, dont la DGE ou la DGAL. À ce sujet la récente communication sur Géci relative à la réunion du réseau des BEVS à Clermont-Ferrand indiquant que l'accompagnement de l'entreprise est je cite « déjà très développé au sein des BEVS » est davantage un vœu de l'administration que l'expression des agents, lesquels ont présenté lors de la réunion plus de cas d'OVS que d'accompagnement !

– Le fiasco en cours de la mise en place à marche forcée du stage en entreprise est une première illustration, au détriment des inspecteurs et contrôleurs stagiaires de la promotion actuelle, que cette mise en œuvre est incompatible avec l'ADN de la DGCCRF. La CFDT déplore à nouveau la charge mentale inutile que fait peser cet Impératum sur les agents et les maîtres de stage, de même qu'elle dénonce l'inflexibilité dont fait preuve l'administration quelles que soient les suggestions faites par les agents, les cadres, ou les organisations syndicales quant au choix des lieux de stage et à l'impact même de l'absence de stage sur la titularisation des stagiaires. Rappelons qu'à ce jour, à deux mois de leur titularisation, 2/3 de ceux-ci n'ont pas trouvé de stage en entreprise malgré l'engagement de l'administration à leur en trouver un.

Ce comité social porte également sur l'examen de l'observatoire interne 2024. La CFDT constate une diminution de la finesse d'examen des remontées, lequel ne fait plus la distinction en fonction des structures (DDI, DREETS, SCN, AC) ni en fonction des régions. La CFDT se demande si cette perte est en lien avec un moindre coût de l'exploitation statistique des données. Toujours à propos de l'observatoire interne, alors que les agents du SCL sont sollicités pour répondre à ces questions de l'observatoire interne, et que le SCL demeure sous la gestion, certes partielle, de la DGCCRF, les résultats les concernant ne nous sont pas présentés. La CFDT CCRF et Laboratoires affirme qu'il s'agit d'un partenaire indispensable à la recherche de fraudes, dans son fonctionnement actuel. Vouloir en obtenir une rentabilité identique à celle des laboratoires privés serait une erreur magistrale. Son rôle n'est pas de simplement fournir des résultats analytiques. Il constitue un appui fondamental aux enquêteurs grâce aux interprétations juridiques fines des analyses et à son appui en audience.

Pour conclure, le manque criant d'effectifs, le fonctionnement des structures de la CCRF, les charges de travail et l'absence de possibilité d'évolution demeurent des points noirs.

La CFDT revendique donc :

- des effectifs supplémentaires en DDI essentiellement.
- des groupes de travail dans lesquels il est possible de coconstruire, plutôt que d'avoir des projets déjà finalisés.
- des négociations sociales permettant de réellement négocier, plutôt que de tourner en rond sans budget qui plus est.
- des instances au cours desquelles les OS sont consultées par des votes formels sur certaines dispositions, plutôt que de caricaturer le dialogue social en l'assimilant à de la cogestion de la DGCCRF,
- Une suspension du dispositif de stage en entreprise au regard de l'hémorragie de temps perdu pour tous, en le rendant facultatif.

Merci pour votre attention. »